جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

مدى انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم

إعداد الطالب
قاسم علي قاسم سعيد

إشراف
الأستاذ الدكتور حسن أحمد طعاني

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة التربوية/ قسم الأصول والإدارة التربوية

جامعة مؤتة، 2016 م

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب قاسم علي قاسم سعيد الموسومة بـ:

مدى انعكاس تطبيق انموذج للتعامل الاخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الادارة التربوية.**

القسم: الاصول والإدارة التربوية.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د. حسن أحمد الطعاني		2016/4/27	مشرفاً ورئيسا
أ.د. أحمد محمد بطاح		2016/4/27	عضواً
د. نايل سالم الرشايدة		2016/4/27	عضواً
أ.د. سامح محمد المحافظة		2016/4/27	عضواً

عميد الدراسات العليا

د. محمد المحاسنة

كلية الدراسات العليا

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :99-03/2372380
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

الإهداء

إلى الجدة الغالية

إلى أعمامي وعماتي

إلى إخواني وأخواتي

أهدي هذا العمل

أما أبي وأمي فالصدر أليق بهما من السطر

قاسم علي قاسم سعيد

الشكر والتقدير

الشكر لله أولا وآخرا صاحب التفضل بالقوة والعزيمة لإتمام هذه الرسالة.

ثم أتوجه بالشكر لجامعة مؤتة (مؤتة السيف والقلم) على منحي فرصة استكمال دراسة الماجستير على مقاعدها وتسهيل السبل لذلك، كما أشكر أساتذتي في قسم الأصول والإدارة التربوية على ما نفعوني به من علم وأخص بالشكر الأستاذ الدكتور حسن أحمد الطعاني الذي عاود النظر في هذه الرسالة مرات ومرات بغية تصويب الهفوات حتى استوت على سوقها، والشكر موصول للسيد فاهد البقور على ما يسر من سبل للدراسة في هذا الصرح العظيم والمهندس محمد خلف على جهوده ودعمه لي في هذا العمل، ولا يفوتني أن أشكر مديري المدارس التي شملتها الدراسة وأعضاء لجنة تحكيم الاستبانة، والمديرين في العمل والزملاء والأصدقاء على ما قدموه من تسهيلات لإتمام المهمة.

أما أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا أن يزنوا هذه الرسالة بميزان علمهم الشريف فأكلهم إلى الله هو أعلم بما يستحقون.

قاسم علي قاسم سعيد

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملحق

الملخص

مدى انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم

قاسم علي سعد قاسم

جامعة مؤتة، 2016م

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، وذلك من خلال الإجابة عن ما درجة انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم؟ وهل هناك هناك فروق إحصائية لانعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟ وقد اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تألفت الاستبانة من جزأين، يتعلق الجزء الأول بجمع البيانات الديمغرافية لمديري المدارس، بينما صمم الجزء الثاني لقياس مدى تطبيق الأنموذج الأخلاقي في مجالات الكفايات العلمية، وتنمية المهارات العلمية لدى الطالب، وتنمية العلاقات الثنائية التي تربط الإدارة بالمعلم والطالب، ونشر الأمانة والموثوقية، واحترام الزملاء، ودعم التقدم العلمي والموضوعي للطالب، واحترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية. وقد تألفت عينة الدراسة من 200 مديراً ومساعداً في المدارس الثانوية والتي أخذت بطريقة المسح الشامل، ووصلت نسبة الاستجابة إلى 95.23%.

وقد بينت النتائج أن تطبيق مختلف مجالات الأنموذج الأخلاقي جاء بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، وقد بينت النتائج أن أكثر المجالات تطبيقاً كانت المجالات التي لا تحتاج مهارات وجهد إضافي، وقد أظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير للجنس أو المؤهل العلمي أو الخبرة على تطبيق الأنموذج الأخلاقي، وقد أوصت الدراسة بضرورة امتلاك الإدارة المدرسية منهجيات واضحة لتطبيق مختلف المجالات للتمكن من تطبيق أنموذج أخلاقي مثالي في مدارسهم.

Abstract

The Reflection of Applying Code of Ethical Deal by Secondary Schools' Principals at Balqa Governorate According to Their Point of View

Qasim Ali Qasim Saeed
Mu'ta University, 2016

This study aimed to investigate the level of employing code of ethics model at higher schools in Balqa governorate through answering the following questions: What is the extent of applying ethical model at principals of high schools in Balqa governorate according to their point of view? Is there any significant differences for the extent of applying ethical model at high school principals resulted from demographic characteristics (sex, education, and experience)? A questionnaire was used for data collection. The questionnaire composed of two parts. The first part devoted to collect demographic characteristics, while the second part was designed to measure the extent of applying ethics of the following domains: improving scientific sufficiency, improving scientific skills for students, develop mutual relation among teachers and students, and administration confidence and confidentiality, others respect, scientific development, and respect of cultural and traditions. The sample included the 200 principals and their assistants who were covered comprehensively. The response rate reached 95.23%.

The results showed that the application of all fields was moderate. The highest application was for fields that does not require specific methodologies or strategies for application. Also, the results showed that there is no significant effect of sex, educational level and experience on the extent of applying moral model at schools. The study recommended the principals and the assistant to have solid strategies to communicate and improve the scientific conditions of teachers and students in the school.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة تغييراً مستمراً، وتطوراً في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمالية والتكنولوجية. كما اتسمت العقود الأخيرة بالتوجه نحو العالمية والمنافسة والابتكار. وقد حظيت أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية خلال هذه العقود باهتمام كبير في العالم. وتعالت الأصوات من أجل تطبيق وممارسة السلوكيات الأخلاقية في بيئة الأعمال.

إن للأخلاق أهمية كبيرة في الحياة وقد دعت جميع القيم والأعراف والديانات السماوية إلى الأخلاق لأنها تتصل بالجوانب العملية للإنسان. وقد كان هدف رسالة الإسلام السمحة الالتزام بالأخلاق كما قال محمد عليه الصلاة والسلام "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" (البخاري). ووصف الله عز وجل النبي محمد عليه السلام بأنه على خلق عظيم (وإنك لعلى خلق عظيم)- سورة القلم اية 4.

وبين ابن خلدون أنه يمكن اكتساب وتعلم الأخلاق عن طريق وسائل التعليم المختلفة لتصبح سلوكاً يدفع الإنسان إلى ممارسة الأخلاق في جميع الأعمال التي يؤديها، كما بين أيضاً أن الخير والشر موجودان في العالم، ولا يمكن نزعهما وإنما يتعلق الأمر بكيفية السعي لاكتساب الخير ودفع أسباب الشر (إمام، 2001، ص256).

وقد عرف ويس (Weiss, 2006, p7) الأخلاقيات بأنها: تحديد ما هو الصحيح والخطأ، الجيد والسيء، النافع والضار، والخاص في كل ما يتعلق بالقرارات والأعمال في معاملات ونشاطات المنظمة. وإن الغرض من الأخلاق في مجال العمل ليس فقط لتعلم الفرق بين الصواب والخطأ، ولكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقد السلوك الأخلاقي، تلك الأدوات التي يمكن إن يستخدموها للتفكير والتصرف أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الاستراتيجية (هل وجونز، 2002 :112).

يعد الالتزام بالقيم والمثل الأخلاقية دعامة كبيرة للمنظمات وللإدارة في تقريرها وتنفيذها للخطط والاستراتيجيات. فالخطط والاستراتيجيات التي تقوم على أساس من القيم عموما وعلى أساس من القيم والمثل الأخلاقية بصفة خاصة تعد على درجة كبيرة من الفعالية. وذلك لان القيم عموماً والمثل الأخلاقية خصوصاً تشكل عدداً من الجوانب الخلاقة العلمية والمادية والاجتماعية والسلوكية وغيرها التي تدعم التقرير والتنفيذ للخطط والاستراتيجيات. كما أن الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية من جانب المنظمات عند قيامها بالسلوك التخطيطي خاصة، والسلوك الإداري عامة يعد على درجة كبيرة من الأهمية لتقرير وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات بالفعالية المرغوبة (عرفة وشلبي، 385:2000).

والأخلاق دعامة كل نهضة وكل حضارة، وهي الحصن الحصين الذي يحمي المنظمات والأمم من الانهيار. وإذا أريد للمنظمات المعاصرة التقدم والرفاهية فإنه لا مناص من إيجاد توازن بين الجانبين المادي (الاقتصادي والتكنولوجي) والأخلاقي. كما أن الركيزة الأساسية الأولى لنجاح الإدارة ينبغي أن تكون متمثلة في النمو المتزايد للالتزام بالقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الايجابية من جانب الإدارة والعاملين بالمنظمة. حيث أصبحت الأخلاقيات من الأمور الهامة التي ترعاها المنظمات في استراتيجياتها لدعم اعمالها واستغلال الفرص الإيجابية، فالاستراتيجية القائمة على الأخلاقيات هي استراتيجية ذات رؤية واضحة لنقاط القوة في بيئة المنظمة الداخلية وللفرص الايجابية في بيئة المنظمة الخارجية (نجم، 2006: 83).

إن تنمية القيم الأخلاقية والمثل العليا تعد من أهم مقومات التغلب على الفساد الإداري، وحدوث الفضائح والمشاكل التي انتشرت بشكل كبير في العقود الأخيرة، حيث إن من الأسباب الرئيسية للفساد هو وجود ثقافة وقيم مؤسسية متهاونة مع ممارسات الفساد (Gadeken, 2005m p32). فدون المعتقدات والقيم الأخلاقية لا يوجد معيار صالح للسلوك، ودون هذا المعيار فإن النتيجة ستكون الفوضى. وعندما يكون هناك فوضى فإن بقاء المجتمع وتقدمه يكون مرهونا بها، وحينما لا يكون هناك معيار أخلاقي لا يكون هناك بقاء للمجتمع، وعندما لا يبقى المجتمع فإنه لا يبقى الفرد

(Lander and Gbadegesin, 1984, p.27)، لذلك فإنه حينما لا يكون هناك معيار أخلاقي لا يكون هناك بقاء للفرد.

2.1 مشكلة الدراسة:

تفتقر المدارس إلى امتلاك أنموذج أخلاقي للتعامل وذلك من خلال تحديد العلاقات داخل المدرسة في مختلف المستويات (أبو كريم، 2013)، وكون الأخلاق تعتبر المقياس الذي يحدد حريات الأفراد، ويحدد طبيعة العلاقة التي تربط أي مجتمع بعضهم ببعض، ويعتبر المجتمع المدرسي مجتمعاً مصغراً للمجتمع الخارجي، والذي يجب أن تحدد فيه علاقة الأفراد وفقاً لأنموذج للتعامل الأخلاقي، حيث يمكن أن يحدد ذلك الأنموذج طريقة التعامل التي يمكن أن يسلكها أي فرد في الوصول إلى أهدافه، كذلك يحدد الأنموذج آلية التعامل بين المستويات المدرسية المختلفة، والتي يمكن من خلالها تحديد وسائل الضبط والربط داخل المجتمع المدرسي، والتي ترسم خارطة الطريق للعاملين في المدرسة، كذلك يعمل النموذج الأخلاقي في المدرسة على تحديد الطريقة التي يمكن من خلالها تطوير العملية التعليمية بمختلف مراحلها، وفي ظل غياب نموذج أخلاقي يعمل به مدراء المدارس من قبل وزارة التربية والتعلم، والاعتماد فقط على تعليمات الوظيفة العامة، فهذا يجعل من تطبيق الأخلاقيات اجتهادية من المديرين وتعتمد التقدير الذاتي، ومن هنا فإن غياب نموذج للتعامل الأخلاقي يجعل من آليات التعامل داخل المدرسة تتسم بالفوضى وتبتعد عن المنهج العلمي لتحقيق الأهداف، ومن هنا تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى وجود نموذج أخلاقي يربط العاملين في المجتمع المدرسي.

3.1: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من كونها:

1. الأهمية العلمية: تساهم الدراسة الحالية في اعتماد أنموذج للتعامل الأخلاقي، كذلك تسلط الضوء على درجة اهتمام المديرين في تطبيق الأخلاق في

مدارسهم، كذلك تسلط الضوء على إمكانية تطوير أنموذج موحد للتعامل الأخلاقي في المدارس.

2. الأهمية النظرية: دراسة ميدانية حاولت قياس وجود أنموذج أخلاقي يحدد منهجيات التعامل داخل المدرسة. ستمكن الدراسة العاملين في مجال التربية التعرف على جوانب النقص في آليات التعامل الأخلاقي المعمول بها في المدارس، ويمكن من خلال تقديم التغذية الراجعة حول النماذج الحالية المتوفرة، فإنه يمكن تطوير أنموذج يمكن المجتمع المدرسي من تحديد آليات التعامل للعاملين فيها، كذلك يحدد من الطرق والوسائل التي يمكن أن تتبع لتطوير المدرسة ورفع مستواها العلمي والأكاديمي للمعلمين والطلبة على حد سواء. تسهم في مساعدة القيادات في وزارة التربية والتعليم بإتخاذ قرارات لتصويب العملية التعليمية في المدارس. يرى الباحث أن هذه الدراسة تسهم في تسليط الضوء على مدى الاهتمام في البعد الأخلاقي في المدارس.

4.1 أهداف الدراسة وأسئلتها:

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالتعامل الأخلاقي في المدارس الثانوية، وتشتمل الأسئلة على الآتي:

1. ما درجة انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم.
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

5.1 حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية بعدد من الحدود وهي على النحو الآتي:

1. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مديري المدارس الثانوية ومساعديهم في محافظة البلقاء بالمملكة الأردنية الهاشمية.

2. الحدود الزمانية: تتحدد الدراسة الحالية بزمن تطبيقها في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2016/2015م.
3. المحددات الموضوعية: تتحدد نتائج الدراسة بالأدوات التي تم تطويرها من قبل الباحث لجمع بيانات الدراسة، ولذا فإن تعميم النتائج سيكون مقيد بدلالات صدقها، ومعاملات ثباتها ومدى الاستجابة الصادقة والجادة والموضوعية لأفراد عينة الدراسة على هذه الأداة.

6.1 التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تشتمل الدراسة على مجموعة من التعريفات الإجرائية والتي يمكن أن تساهم في تعميق فهم هذه الدراسة وهي على النحو الآتي:

1. **الأنموذج:** هو بنية فكرية تصورية مستقاه من مجموعة من العلاقات المتعلقة ببناء معين وتمثل وحدة متماسكة وتقود إلى نتائج معينة (كريب، 1999، ص21-38).
2. **الأخلاق:** كل سلوك يقوم به الفرد تجاه نفسه وتجاه الآخرين، مما يتفق مع عادات المجتمع، وتقاليده، وقيمه، ومبادئه، ومع المعايير الأخلاقية التربوية للعاملين في مجال التربية (الحوراني، 2005).
3. **الأنموذج الأخلاقي:** هو أنموذج يتألف من مجموعة من العناصر التي تعكس السلوك الأخلاقي الممكن تطبيقه في بيئة العمل التعليمية ويخلق توازن في منظومة تعامل الإدارة المدرسية مع المعلم والطالب وتطوير العملية التعليمية داخل المدرسة (الحوراني، 2005).
4. **الكفاية العلمية** : المعرفة العلمية أو اكتساب المهارات العلمية وعكسها على حياته الفعلية (DeLandsheere, 1987, p25).
5. **تنمية المهارات العلمية:** إكساب الطالب مجموعة من المهارات التي تزيد من خبرته وقدرته العلمية والمهنية لتلبية الحاجات المجتمعية (وزارة التربية والتعليم، 2014).

6. **العلاقات الثنائية:** طريقة تعامل الإدارة مع أعضاء هيئة التدريس والطلبة في المدارس الثانوية.
7. **الأمانة والموثوقية** : هي سلوك فردي أو جماعي يستند إلى معايير مجتمعية تهدف إلى تمييز السلوك المقبول من غير المقبول ونتائج هذا السلوك الإيجابية والسلبية (عبدالحميد والحياري، 1985، ص181).
8. **احترام الآخرين:** هي طريقة تعامل الإدارة المدرسية مع العاملين داخل المدرسة والمستندة إلى الاحترام المتبادل (وزارة التربية والتعليم، 2014).
9. **التقدم العلمي والموضوعي:** مقدار ما يحرزه المعلم والطالب من علوم إضافية تزيد من قدرته على التعامل مع المواضيع العلمية.
10. **احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية:** مقدار التزام الإدارة بالقوانين الناظمة للعملية التعليمية، والالتزام بمجموعة القيم المتعارف عليها في المجتمع والمعمول بها خارج البيئة المدرسية وداخلها.
11. **مدير المدرسة:** هو الشخص المسؤول عن إدارة العملية التعليمية في المدرسة ويدير مجموعة من المعلمين والطلاب.
12. **محافظة البلقاء:** هي محافظة أردنية تقع في إقليم الوسط وتبعد عن مدينة عمان شمالاً قرابة 20 كيلو متر.

7.1 أنموذج الدراسة

يشتمل أنموذج الدراسة على ما يلي (الحوراني، 2005) (وزارة التربية والتعليم، 2014):

1. الكفاية العلمية
2. تنمية المهارات العلمية لدى الطالب
3. العلاقات الثنائية بالمعلم والطالب
4. الأمانة والموثوقية
5. احترام الزملاء
6. التقييم العلمي والموضوعي للطالب
7. احترام قوانين وزارة التربية والتعليم والأعراف والتقاليد الاجتماعية

تم تعديل الأنموذج من قبل الباحث لينسجم مع الدراسة الحالية

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

استند آرسطو طاليس في قواعده الأخلاقية إلى الطبيعة الاجتماعية للإنسان، حيث أن الإنسان مدني اجتماعي، ويسعى للإجتماع بغيره من أجل تكامل القدرات، وكذلك تأمين الاحتياجات اللازمة وذلك تحقيقاً للسعادة الاجتماعية، وسعادة الفرد، والسعادة وفق فلسفة آرسطو تحصل نتيجة السيرة الحسنة والعمل المنضبط. وقد اعتمد أرسطو على استقراء الواقع لتحديد القيمة الأخلاقية، وكذلك تحديد مفهوم السعادة، وبين أن المعرفة يجب أن تتجه نحو دراسة المشاكل الطبيعية وغير الطبيعية من أجل وضع مناهج تحقق ما فيه خير الإنسان (أرسطوطاليس، 1979، ص57). ويناقش الجزء التالي مفهوم الأخلاق والحاجة إليها.

مفهوم الأخلاق

يعرف الخُلق في اللغة العربية بأنه الطبع والسجية والدين والمروءة (آبادي، 2005، ص236). وعرف ابن منظور الخلق بأنه الدين، والطبع، والسجية، وحقيقة لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بمنزلة الخُلق لصورته الظاهرة (ابن منظور، 2010، ص889). ومن خلال تعريف الخُلق يلاحظ أنه مرتبط ارتباطاً لصيقاً بمكنونة الفرد، وما ينتج عن هذه المكنونة من سلوك وطباع يمكن من خلالها الحكم على خلقه. وفي اللغة الإنجليزية يرى ديسجاردينز (Desjardins, 2006, p.12) ان كلمة Ethics مشتقة من المعنى اليوناني Ethos والتي تعني التمسك بالعرف والتقاليد. فحتى تكون أخلاقياً ضمن مفهوم Ethos عليك ان تطيع وتحترم قوانين المجتمع والدين. اما (إدريس، 2005:17-23) فيشير الى ان اليونانيين استعملوا وللدلالة على الأخلاق لفظ (Ethikos) أي (خلقي)، والذي نقل الى لغتهم بلفظ (Moralis). وقد استعمل المتقدمون من فلاسفة الغرب اللفظين في معنى واحد باعتبارهما مترادفين.

ويعرف ويس (Weiss, 2006, p.7) أخلاقيات الأعمال بما هو صح وخطأ، جيد وسيئ، ومضّر ومفيد، فيما يتعلق بالقرارات والأعمال في التعاملات المنظمية. وهذا لا يختلف كثيراً عن التعاريف السابقة. حيث أن إنعكاس أخلاقيات الفرد داخل المنظمة يكون مكتسباً من بيئته التي يعيش فيها في البداية وتعزز من خلال بيئة المنظمة، والتعاملات فيها. ويرى (المصري، 2002: 17) أن الأخلاق هي علم معياري يتناول مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه. وهذه المبادئ والقواعد مستمدة من تصور فلسفي شامل يرتكز إما على العقل، أو على الدين، أو على كليهما (الشمري والساموك، 2006: 18)، (بدران وحوسة، 2000: 5)، (العامري والغالبي، 2007 :134).

ومهما اختلفت التعاريف الاصطلاحية للأخلاق فإن مردها واحد وانعكاساتها واحدة، وهو ما يمتلكه الفرد من اتجاهات سلوكية اكتسبها من محيطه وتنعكس على سلوكه وحياته. إذ تحمل الأخلاق وجهين: الوجه الأول منها نظري، وأما الثاني فهو عملي. ويقصد بالوجه النظري هو ذلك الوجه الذي يضع المبادئ والنظريات والأصول التي يقوم عليها السلوك الإنساني. بينما يبحث الوجه العملي منها في التطبيقات العملية للسلوك داخل كيان عيني محدد. وتهتم الدراسة الحالية بالوجه العملي من الأخلاقيات. والكيان الذي تعتني بدراسته هو مكان العمل بشكل عام (عرفة وشلبي، 2000 :20).

ويقول (ياغي، 2001 : 10) إن الخلق صفة نفسية مكنونة تصدر عنها الأفعال دون قصد أو تكلف، وهي إما جبلة في نفس صاحبها، وإما ناشئة من الغرائز كمن يولد وخلقه الكرم، وإما مستفادة من التدريب والإرادة في عمل مادي، أي أنها تشبه العادة أو مكتسبة مما يحيط بالمرء. لذلك هناك فرق بين الخلق والتخلق، فالأخلاق هي سجايا وطبائع. إلا أن التخلق هو تكلف من الإنسان يحاول به ان يظهر من أخلاقه خلاف ما يبطن (حمزة، 2000: 9). ويعني ذلك أن خلق الإنسان يمكن أن يتغير مع تغير الوقت وتغير العوامل التي تؤثر فيه، وهذا يقود إلى القول بأن بيئة العمل هي واحدة من العوامل التي يمكن أن تؤثر في أخلاق وطباع الفرد.

ويرى (عرفة وشلبي، 2000: 110) أن الركيزة الأساسية الأولى لنجاح الإدارة ينبغي أن تكون متمثلة في النمو المتزايد للالتزام بالقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية القولية والعملية من جانب الإدارة والعاملين في المنظمة. ويمكن القول هنا بأن أخلاقيات العاملين في المنظمة غالباً ما تتأثر بأخلاقيات الإدارة الوسطى والعليا فيها. حيث إن الموظف يتعامل على النحو الذي تتعامل معه به الإدارة في المنظمة. ويرى هوزمر (Hosmer, 2006, p.5) أن المبادئ الأخلاقية للسلوك تعدّ المؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على أخلاقيات الأفراد في المنظمات المختلفة. ويرى كذلك أن المبادئ الأخلاقية تختلف بين الناس والمنظمات باختلاف الأهداف والمعتقدات، والديانات، والعادات الثقافية، والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها الفرد. ومن هنا يمكن الاستنتاج بأن الأخلاق داخل المنظمات هي رهن ما يحيط بالفرد من متغيرات تؤثر في سلوكه من داخل وخارج المنظمة.

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في السلوك الأخلاقي كما أشار جون وشيرهورن (John and Sherhorn, 2001, p.121) ومن هذه العوامل ما يلي:

1- الفرد، إن تاثير العائلة والقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الشخصية والمالية كلها تحدد السلوك الأخلاقي للفرد.
2- المنظمة، والرئيس المباشر للشخص له تأثير مهم على سلوك الشخص، والسياسات المكتوبة والقوانين المكتوبة، وجميعها مهمة في تكوين المناخ الأخلاقي للمنظمة والذي يدعم الثقافة التنظيمية التي لها تأثير قوي على سلوك الأفراد.
3- البيئة، إذ تعمل المنظمات في بيئات تتكون من منافسين وقوانين حكومية وتشريعات ومعايير اجتماعية وقيم، فالقوانين تترجم القيم الاجتماعية لتحديد السلوك الملائم للمنظمة وأعضائها، والتشريعات تساعد المسؤولين في مراقبة السلوكيات والحفاظ عليها ضمن المعايير المقبولة ، وأيضاً هناك مناخ المنافسة في الصناعة الذي يضع معايير للسلوك للذين يأملون النجاح ضمن ذلك.

اتخاذ القرارات والأخلاق

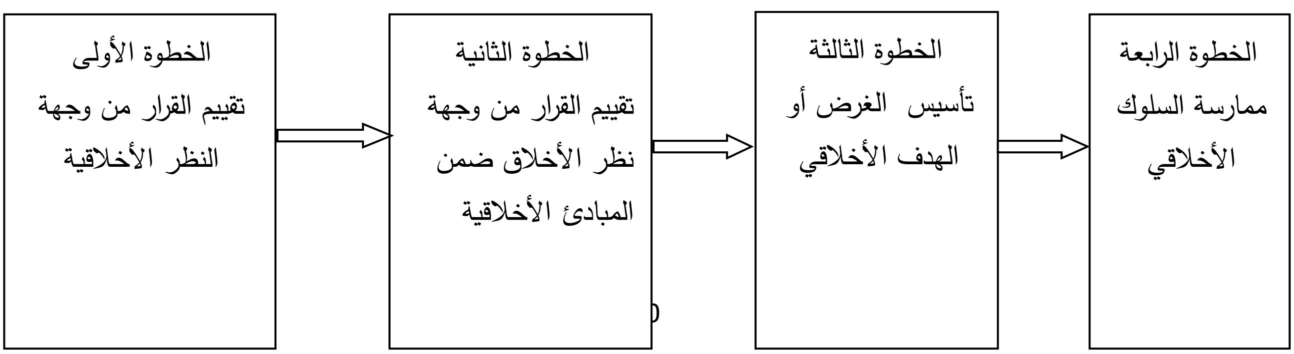
يمكن تعريف القرار الأخلاقي بأنه القرار الذي يكون مقبولا من أصحاب المصالح النموذجيين والعاقلين لأنه يساعد أصحاب المصالح والمنظمة والمجتمع. أما القرار اللاأخلاقي فهو القرار الذي يفضل المدير أن يخفيه عن بعض الأفراد لأنه يمكن المنظمة او الفرد المختص ان يستفيد على حساب المجتمع او على حساب أصحاب مصلحة آخرين (Jones et al., 2000, p.150).

ويمكن الوصول إلى قرار أخلاقي من خلال استعمال المعايير الأخلاقية عند اتخاذ قرارات الأعمال وليس تحديدها. فأخلاقيات الأعمال هي نوع من الأخلاقيات المطبقة اكثر من الأخلاق المعيارية Normative والتي تركز على المعايير الأخلاقية التي تتكون من المبادئ الأخلاقية العامة والقيم الأخلاقية (Fri, 2005, 46).

وهنالك ثلاث نظريات يمكن أن تؤدي إلى اتخاذ قرار أخلاقي (Jones, et al., 2000, p.149-150) تتمثل في:

1. نظرية المنفعة (Utilitarian)، القرار الأخلاقي وفقاً لهذا الانموذج هو القرار الذي يحدث او ينتج الخير لأكبر عدد من الأفراد.
2. نظرية الحقوق الخلقية و/أو الأخلاقية (Moral rights): القرار الأخلاقي هو القرار الذي يحافظ بشكل أفضل ويحمي الحقوق الأساسية وامتيازات الأفراد التي تتأثر به.
3. نظرية العدالة (Justice): القرار الأخلاقي هو الذي يوزع المنافع والأضرار بين أصحاب المصالح بشكل نزيه وعادل.

والأنموذج الآتي يوضح الخطوات التي يمكن أن تؤدي إلى اتخاذ قرار أخلاقي (Hill and Jones, 2002, p67):



الشكل (2-1)

أنموذج اتخاذ القرار الأخلاقي

النظريات الأخلاقية

تشير المصادر والمراجع إلى أن هناك ثلاث نظريات للأخلاق، وهذه النظريات هي: النظرية المنفعية، ونظرية الحقوق الأخلاقية، ونظرية العدالة، والآتي توضيح لهذه النظريات الثلاث:

1.**النظرية المنفعية (Utilitarianism):**

يعدّ Jeremy Bentham (1748- 1832) وJohn Stuart Mill (1873-1806) المؤسسون لهذه النظرية. وتقول هذه النظرية إن العمل يكون صحيحا وجيدا إذا نتج عنه رصيداً كبيراً من السعادة أكبر من الألم لكل فرد (Boatraight, 2003, 36). إذ تستند هذه النظرية على الفلسفة (الغائية) إلى رؤية أخلاقية تقوم على أساس أن كل شيء موجود في الطبيعة موجه نحو غاية معينة، ويتم الحكم على صحة العمل من عدمه في ضوء الغاية المراد الوصول إليها. فهذه الفلسفة تقّيم السلوك بالنظر الى النتائج المترتبة عنه. لذلك يطلق عليها الفلسفة النتائجية. ويتم تحديد صدق او صحة الأعمال عن طريق كمية النتائج الجيدة التي تنتجها تلك الأعمال (الغالبي والعامري ،2008: 150) و(Shaw, 2008, 45) و(Fri, 2005, 46).

2- نظرية الحقوق الأخلاقية Moral Rights

وهي علم الحقوق الأخلاقية والأدبية deontological، ويسلّم الأخلاقيون او الذين يركزون على الحقوق على أن هناك اعمالا محددة تكون جيدة وصحيحة ليس بسبب الفائدة التي تقدمها للأفراد أنفسهم ولكن بسبب طبيعة تلك الأعمال أو القوانين التي يتبعوها. فهذه النظرية تضم الملامح التي تركز على المبادئ مثل القاعدة الذهبية golden rule والذي يقول (عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك). وقد ذكر

(الحفني، 2000 :920) في المعجم الشامل أن الحق الأخلاقي كما يقول KANT هو ما يقرر وفقا لقاعدة المبدأ الذاتي (كل ما في الطبيعة يعمل وفقا للقوانين والإنسان وحده هو الذي لديه القدرة على الفعل وفقا لفكرته عن القوانين والحقوق إذن هي ضرورة إنجاز الفعل احترام للقانون عموماً). وأن النظرة الفلسفية في هذه الطروحات تتمركز بشكل أساسي على الفكرة القائلة بأن الاحترام والاعتبار يجب أن يعطى لجميع الأفراد بشكل متساو.

كما بين كل من هوزمر (Hosmer, 2006, p. 107) وفراي (Fri, 2005, p. 50) أن مذهب علم الحقوق الأخلاقية deontological approach هو عكس النظرية الغائية، وهو يعني الحقوق والالتزامات الفردية. وإن القيمة الأخلاقية للعمل لا تعتمد على النتائج لان تلك النتائج غير محددة وغير مؤكدة في الوقت الذي يتم فيه اتخاذ القرار. كما أن مبادئ هذه النظرية لا تعتمد على النتائج وتتكون من مجموعة من القوانين، والناتج من القرار ليس له علاقة بتحديد عما إذا كان القرار أخلاقي، فالقوانين ترشد وتوضح المناهج لإتخاذ القرار الأخلاقي.

3- نظرية العدالة Justice

بين بوترايت (Boatright, 2003, p.74) أن كلمة العدالة لها معنيان، المعنى الاول هو الشخص العادل أو المستقيم أخلاقيا والذي يعمل دائما ما هو صحيح أخلاقيا ويطيع القانون والعدالة، وهذا ما يسمى بالعدالة الشاملة Universal Justice. أما المعنى الثاني فهو ما يسمى بالعدالة المحددة Particular justice والتي تختص بالفضيلة في مواقف محددة، وقسّم أرسطو العدالة المحددة إلى ثلاثة أنواع (Boatright, 2003, p.75) وهي:

1 -العدالة التوزيعية Distributive Justice : التي تتعامل مع توزيع المنافع والأضرار.

2-العدالة التعويضية compensatory justice: التي تختص بتعويض الافراد عن الأخطاء التي تحدث بهم.

3- العدالة الجزائية والتي تتضمن عقوبة المذنبين ومرتكبي الآثام.

وكلا العدالتين (التعويضية والجزائية) تهتمان بتصحيح الأخطاء بشكل عام، فتعويض الضحية أو المتضرر هي الطريقة العادلة لتصحيح الأخطاء في التعاملات الخاصة مثل المفقودات الناتجة عن الحوادث، وفشل إكمال أو إنجاز العقود، بينما الجزائية والتي هي العقوبة، فهي استجابة عادلة للأعمال الإجرامية مثل السرقة أو الاغتصاب.

وتبين (روس، 2001: 99) أن هناك مبدأين للعدالة هما:

أ- المبدأ الأول: يوجب المساواة في تحديد الحقوق والواجبات الأساسية، فلكل شخص حق مساو للجملة الأوسع من الحقوق الأساسية المتساوية للجميع.

ب- المبدأ الثاني: يطرح عدالة صنوف التفاوت الاجتماعي الاقتصادي عندما تقدم بصفة تعويض منافع لكل فرد، إذا أفادت الأفراد الأقل نصيبا. لا عدالة اطلاقاً في ان يحظى عدد صغير بمنافع تفوق المتوسط شريطة تحسين وضع اللا محظوظين.

وقد بين (جواد، 2000: 134) الايجابيات والسلبيات للمداخل الأخلاقية الثلاث كما هو في الجدول الآتي:

جدول (1)

إيجابيات وسلبيات المداخل الأخلاقية

المداخل الأخلاقية	الإيجابيات	السلبيات
المنفعة	1- تبرر الكفاءة الانتاجية.	1-يصعب جعلها مقياسا كميا
	2- تتناغم مع تعظيم الربحية.	2-قد تتسبب في إحداث التمييز عند

	3- ترفع إلى النظرة الشمولية تجاه الفرد والقرارات المنظمية.	توزيع الموارد 3- قد تتسبب في تجاهل حقوق بعض العاملين .
الحقوق المعنوية	1- تحمي الفرد من الضرر والخطر. 2-تتناسق مع معايير اجتماعية مقبولة.	1 -قد تدفع إلى نظرة تميزية للفرد. 2- قد تدفع إلى نشر حريات شخصية فردية وتحدث عقبات أمام متطلبات الانتاجية .
العدالة	1- تهتم بتوزيع عادل ومنصف للموارد. 2- تعمل على تنشيط التوجيه الديمقراطي. 3- تحمي أولئك التابعين لإدارات ضعيفة.	1- قد تؤدي إلى عدم الإبداع والإنتاجية. 2- قد تتسبب في وقع الظلم على البعض عند توزيع العدالة بالتساوي على الجميع.

الأخلاق ضمن منظومة القيادات التربوية

تعدّ الدراسات التربوية أن الإدارة المدرسية هي جزء من العملية الإشرافية التربوية، وأن ممارسة هذا الدور يتطلب توفر مجموعة من الصفات في الإدارة والتي تنسجم بشكل مباشر مع المنظومة الأخلاقية التي يجب توفرها في المدرسة، وتتمثل هذه الصفات في توفر مجموعة من المهارات لدى الإدارة المدرسية، والتي تعتبر جزءاً رئيساً في تطبيق المنظومة الأخلاقية، ومن هذه المهارات ما يلي:

أورد (الطويل، 2001، ص121) أن روبرت كاتز Robert Katz قدم تصورا بناه على أساس ضرورة توافر ثلاث مهارات لدى القائد والإداري التربوي تشكل إطارا مرجعيا ومنطلقا لازما لنجاح تفاعله مع مهامه وأدواره، وتتشكل هذه المهارات مما يأتي:

1. المهارات الفنية Technical skills
2. المهارات الإنسانية Human skills
3. المهارات الإدراكية Conceptual skills

وصنف (حمدان، 1992، ص34) الكفايات إلى:

أ- الكفايات الشخصية وتتمثل في الصفات الجسمية والذكاء والخلق السوي والقدرة اللغوية والجدية والابتكار والقدرة على القيادة وصناعة القرار.

ب-الكفايات العلمية والوظيفية وتتمثل في الدراية بعلم النفس، والإدارة التربوية، وتقديم الحوافز، والعلم بالمناهج الدراسية، والقدرة على التدريس الصفي، والتقويم التربوي والتدريب على التطوير الوظيفي وإيجاد العلاقات الإنسانية الجيدة.

وتوصل (الحبيب، 1996، ص72) إلى تحديد 14 كفاية من الواجب توافرها في المشرف التربوي وهي الشخصية والعلمية والتخطيط، والتنظيم، والتنسيق والتعلم، واستخدام أساليب التوجيه والتدريب والتقويم، وتطوير المناهج والبحث العلمي والابتكار والتجديد والتنمية الذاتية والعلاقات الإنسانية، والتواصل المهني، وتمثل هذه الكفايات مجموع العوامل والمواصفات التي ينبغي أن تتوافر لدى الفرد حتى يمكن عدّه من حيث المبدأ مشرفا قادرا على أداء المسؤوليات والأعمال المتوقعة من خلال مهنة الإشراف.

متغيرات أخلاقيات الأعمال

تمثل متغيرات أخلاقيات الأعمال المبادئ الأساسية التي تتكون منها أخلاقيات الأعمال والتي تشمل: العدالة والمساواة، الامانة والاخلاص، الثقة والسرية، والشفافية والمساءلة، وسيتم توضيح هذه المبادئ الأربعة وكما يلي.

العدالة والمساواة :

تعني العدالة في اللغة الاستقامة، وقيل ان العدالة هي التوسط بين الافراط والتفريط واساسها المساواة وجوهرها الاعتدال والتوازن (الحفني، 2000: 522). وجاء في المعجم الوسيط (ص588) أن العدل والانصاف هو: اعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه. وقد أمر الله سبحانه وتعالى عباده بالعدالة، وجاء ذلك في الآية الكريمة 90 من سورة النحل (ان الله يأمر بالعدل والاحسان).

والعدالة هي المعاملة العادلة بين الجميع دون تمييز أومحاباة لأي اعتبار كان من حيث الاستفادة من الفرص المتاحة وتوزيع الثروات والمدخرات الوطنية (Krintner, 2002). ويرى كل من (Fisher and Lovel, 2003) أن الأخلاق تختص بتجنب إيقاع الخطر بالآخرين، وهي السبيل لتوفير العدالة والنزاهة في المجتمع. ويقصد

بالعدالة وفق النظرية النفعية توزيع المنافع والأضرار بين أصحاب المصالح بشكل نزيه ومتساوي (Jones, et. Al, 2000). أما(Lander & Gbadegesin, 1984 : 27) فقد بينا ان العدالة تؤكد على ان السلوك الصحيح هو الذي يكون عادلا لاهتمامات ومصالح كل فرد والذي لا ينتهك حقوق الافراد، فالعدالة هي المبدا الاول لجميع المؤسسات الاجتماعية (برهوم، 2002: 12).

ويضيف (هوسبرس، 2002: 383) بأنه على الرغم من ان مصطلح العدالة يستخدم الى حد ما بشكل أكثر كثافة في الدوائر القانونية من استخدامه في دوائر اخرى، الا انه لا يوظف اليوم كمصطلح قانوني بصورة اساسية ولكن يستخدم كمصطلح أخلاقي. فغالباً ما يتم الحديث عن قوانين وقرارات تشريعية وقضائية على أنها أحكام غير عادلة على الرغم من أنها أحكام قانونية.

ولا يختلف تعريف العدالة التنظيمية عن التعريفات السابقة للعدالة سوى بأنها مطبقة داخل المنظمة. وتورد الدراسة الميدانية التي أعدها كلاً من (الفهداوي والقطاونة، 2004) تعاريف عدة للعدالة التنظيمية منها: التعريف الذي يوضح أنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين" (Husem et. al ,1987)، والتعريف الذي يقول بأنها "محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة"(Byars and Rue,1997)، وفي تعريفٍ ثالث فإن العدالة التنظيمية تعني "ادراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمات"(Cropanzano & Greenberg, 1997). أما المساواة فهي مبدأ يقرر للناس نفس الحقوق والواجبات بصرف النظر عن الجنس أو العنصر أو اللون أو المركز الاجتماعي، وتشمل المساواة عدم التمييز بين الأجناس والأعمار والأديان والأعراق في الوظائف والتساوي بينهم في الأجور والحوافز حسب الكفاءات (الحفني، 2000: 792).

الأمانة والإخلاص

تعني الأمانة في اللغة طمأنينة النفس وزوال الخوف، وفي الاصطلاح: هي خلق يعفّ به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق، والأمانة واحدة من الركائز الأساسية للأخلاق، حيث أن التحلي بالأمانة والالتزام يتم من خلال المحافظة على الوعود الصريحة والضمنية وقول الحقيقة (Boatright, 2003: 33). وتعتبر الأمانة من الأخلاق الاجتماعية التي تدل على سمو المجتمع وتماسك بنيانه حين تنتشر بين ابنائه، والأمانة أيضاً هي التزام الواجبات الاجتماعية وأداؤها خير أداء. (عبد الحميد والحياري، 1985 :83).

وتعمل الأمانة على زيادة تماسك المنظمة والعاملين فيها في إطار خلق جو يتسم بالأمانة والنزاهة، وتعني الأمانة في أضيق حدودها الحفاظ على ما يودع من مال او ممتلكات او أسرار لدى العاملين، في حين ان المعنى الواسع لها هو الالتزام بالواجبات الاجتماعية وأدائها على خير ما يرام (العامري والغالبي،2008 : 170) و (امام، 2001،74).

ان الأمانة يمكن أن تتمثل في الأداء الوظيفي، بحيث لا تستغل الوظيفة من قبل الموظف لتحقيق مصالح خاصة له ولأقاربه وأصدقائه. فالاستغلال هو خيانة، والخيانة للوظيفة تكون بالاستفادة المالية من المنصب، والتفريط في مال المصرف العيني والمادي، وتضييع وقت الدوام الرسمي بالتأخر عن الدوام او الانصراف مبكراً أو عدم تكريس الوقت في العمل المنتج (الغزالي، 1970: 54). كما أن من أشكال الخيانة عدم المشاورة عند اتخاذ القرارات فالمشورة تدفع الموظف لتحمل المسؤولية واشعاره بقيمته في مكان العمل، وهذا يحفزه لتحقيق مستوى أعلى من الأداء (عبد الحميد والحياري، 1985: 75). وأضاف (ياغي، 2001: 48) أن الأمانة هي حسن الانتفاع بالوقت، وحسن العمل والاجتهاد فيه وتأدية ما عليه من مسؤولية تجاه المجتمع.

وقد بين (هلالي، 2006) أن هناك ثلاثة شروط للأمانة المهنية، وهي:

1. الشرط الاول: ان يحفظ أطراف المهنة الثلاثة (العامل ورب العمل والمستفيد) ما يعتبره المجتمع سراً في تلك العلاقة، ويعد افشاؤه نقضاً للعهد.
2. الشرط الثاني: ان يلتزم ذوو الشأن في المهنة الرشد في التصرف بلا سرف أو استغلال.

3. الشرط الثالث: ان يلتزم ذوو الشأن في المهنة السبل المشروعة التي تحفظ شرف الوسيلة لشرف المقصد فلا مجال للكذب والغش والنفاق والغيبة والنميمة.

أما بالنسبة للإخلاص، فيعني التفاني في العمل من أجل خدمة العميل وتقديم كل جهد ومهارة، وكذلك الصدق وإطلاع العملاء على الحقيقة، وتوضيح أنه سيتم بذل كل جهد ممكن من أجل إطلاع العملاء على النتيجة المتوقعة كما هي فعلا بعيداً عن خداعهم (عبد الحميد والحياري، 1985: 181).

السرية والثقة:

ان حفاظ الموظف على سرية المعلومات تزيد من ثقة رؤسائه به، وهذا ما يشجع الرؤساء بإطلاع المرؤوسين على الجوانب السرية لكي يتخذوا قراراتهم في العمل مما يعزز ثقة المرؤوسين بانفسهم (ياغي، 43:2001). ويضيف (ياغي، 2001: 242) أن للأفراد الحق في الحفاظ على الخصوصية، ومراقبة المعلومات التي تخصهم تحديداً، وحماية مظاهر حياتهم من النشر العام، واتخاذ القرارات الشخصية المستقلة والمتحررة من التاثير غير الشرعي. وبين (Desjardenes, 2006 : 119) أنه يتم انتهاك الخصوصية في حالة انتهاك المستخدم القرارات الشخصية والتي ليست لها علاقة بعقد واتفاق التوظيف.

وتعتبر السرية في المصارف من اهم المسائل والتي تعيرها الاهتمام الكبير، لانها تزيد من ثقة المتعاملين مع المصرف. وقد ركز قانون المصارف الاردني في المواد (72–75) على السرية المصرفية موضحا أنه على المصرف مراعاة السرية التامة لجميع حسابات العملاء وودائعهم وأماناتهم وخزائنهم، وعدم إعطاء أي بيانات الا بموافقة خطية من العميل او من احد ورثته بقرار من المحكمة، ويبقى الحظر مستمرا حتى لو انتهت العلاقة بين العميل والمصرف (العلمي، 2003: 91).

والأخلاق في شخصية المدير كما يشير (Hosmer, 2006 : 119) يجب أن ترتبط بالثقة والالتزام والجهد اتجاه جميع الأفراد والمجموعات المرتبطة بمنظمته. حيث تعتبر الثقة الخطوة الأولى للحصول على الالتزام والجهد من المرؤوسين، بمعنى أن الشخصية الأخلاقية هي امتلاك الجرأة بالاعتراف بالمشكلة الأخلاقية ثم افتراض الحل العادل لها. كما تتطلب الثقة الاعتراف بالمسؤولية الأخلاقية، وإن تقديم التبرير

الأخلاقي هو عملية فحص ومعالجة للمشاكل الأخلاقية بطريقة تقنع الآخرين. ومن وجهة نظر المنظمة فان الأخلاق ترتبط إلى حد بعيد بالثقة، فمعظم الأفراد يوافقون على أن تقوّى الثقة وتتطور حتى يكون السلوك أخلاقياً. وتستخدم الثقة كمتغير مؤثر على الأخلاق، فالثقة مهمة، والسلوك الأخلاقي ضروري للحصول على الثقة، والسلوك الأخلاقي هو مكّون ضروري لتطوير والحصول على الثقة، كما ان الثقة في محيط العمل تعمل على تخفيض التكاليف وجعل الحياة أكثر سعادة وتحسّن الكفاءة (Fri, 2005: 24). إذ يقول (Fri, 2005: 25) أنه لا يوجد متغير فريد آخر كالثقة يؤثر على سلوك العلاقات الشخصية، ويقول أيضاً ان كل معاملة تجارية تملك داخل نفسها عنصر من الثقة، ولا يسير العمل بشكل لطيف او هادئ اذا لم يثق رجال الأعمال ببعضهم البعض. ويضيف Fri كذلك ان الثقة تتكون من ثلاثة عناصر رئيسية هي:

1. التنبؤ Predictability الذي يحاول التقليل من المفاجأت في العمل.
2. الأعتمادية Dependability التي تزود الامان الذي ياخذه الفرد بالحسبان لانجاز ما هو متوقع.
3. الأيمان Faith وهو الاعتقاد بان الفرد يستطيع الاستمرار بان يكون جدير بالثقة والاعتماد والتنبؤ.

أما في مجال الثقة عبر العلاقات مع المزودين فان العلاقة التبادلية بين المشتري والبائع تعتمد على الثقة بينهما، حيث كل واحد يحترم التزاماته اتجاه الآخر، وبالتالي يقلل من المفاجأة ويقلل من الخطر الذي يحدث في عملية الشراء. فالثقة تزيد من الكفاءة في عملية التبادل، حيث أن كل طرف يحصل على حقه نتيجة قيام الآخر بالعمل في نطاق الاعتمادية والتنبؤية. فالعلاقات التبادلية المعتمدة على الثقة تتطور عندما يعامل المزود المشتري كما يتوقع ان يتعامل معه (Hartly, 1984 : 324).

المساءلة والشفافية

المساءلة هي الحاجة الى ان يبرر المشاركون في السوق الأفعال والسياسات، وان يتحملوا المسؤولية عن القرارات والنتائج على حد سواء (حماد، 731:2005). ويعرف برنامج الأمم المتحدة الانمائي المساءلة على انها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف

أعمالهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه إليهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول المسؤولية عن الفشل أوعدم الكفاءة، أو عن الخداع والغش (UNDP.File 2008:10-29).

وبين كل من (عرفة وشبلي، 2000: 64) بأن المساءلة هي قيام الشخص الذي قام بتفويض سلطة بالحكم على كفاءة اداء المهام ومحاسبة من فوضت اليه السلطة عن انجازاته. فالمساءلة تخدم في معرفة من هو القائم بالعمل ومن هو المسؤول، وايضا تساعد في عملية اعادة صياغة العملية الرقابية وفي اعادة صياغة الأهداف والخطط. وترتبط المساءلة بفلسفة المنظمة الكلية بحيث يعمل ذلك على توافر المناخ الملائم لتحقيق الأهداف. ويجب ان تكون المساءلة في إطار مشجع على قيام الشخص بالمهام الموكلة إليه بعيداً عن القلق والخوف من العقاب. مع مراعاة منح الشخص سلطات كافية للقيام بالمهام المكلف بها وذلك حتى يكون هناك مبررات منطقية وواقعية للمساءلة. و تنطوي المساءلة في الحقيقة على القيام بالحكم على كفاءة أداء المهام ومحاسبة القائم بأدائها. وبناءاً على ذلك فان على الأخير ان يلتزم بالرجوع للسلطة الأعلى والتقرير أمامها عما قام بأدائه من مهام مكلف بها، والتي فوض السلطة للقيام بانجازها. وعلى ذلك فان المساءلة ترتبط بالعديد من المتغيرات الإدارية والتنظيمية ومن أهمها توصيف المهام والواجبات والقوة والتمكين ومعايير الأداء والمعايير الأخلاقية وتقويم الأداء والتغذية الأمامية والتغذية العكسية في العلاقة بالمساءلة.

أما الشفافية فهي ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة وتمتلك الأنظمة ذات الشفافية إجراءات واضحة لكيفية صنع القرار على الصعيد العام (UNDP. File, 2008 : 10-29). وتقوم الشفافية على التدفق الحر للمعلومات، والتي تتيح لمن له مصلحة بالاطلاع على المعلومات والعمليات المرتبطة بمصالحهم، وتوفر لهم المعلومات الكافية وتساعدهم في فهمها.

ويعرف (حماد، 2005: 731) الشفافية بانها: مبدأ خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة لكل المشاركين في السوق. والشفافية كلمة تحمل معناها وتعبر عنه تعبيرا كاملا دون تعقيد

او تزييف، فهي تعني الوضوح والنقاء والصفاء. ويأتي التشفشف عكس الشفافية والذي يعني الغموض والمراوغة والكذب والخداع والرغبة الفطرية للسرقة والاستغلال أينما كان وفي اي زمان وتحت ابسط الظروف.

2.2 الدراسات السابقة

تناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع الأخلاق من عدة جوانب، فقد تناولت الدراسات موضوع الأخلاق في الجوانب الاجتماعية العامة، بينما تناولت دراسات أخرى الأخلاق من الجانب المهني، وستركز هذه الدراسة على الأخلاق المهنية، من حيث السلوك الأخلاقي والتعامل الأخلاقي. وفيما يأتي استعراض للدراسات السابقة العربية والأجنبية، ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

أ- الدراسات العربية:

أجرى (محمد، 2002)، دراسة بهدف اختبار دور العمر والجنس في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية بالإضافة إلى دراسة تأثير العوامل الخارجية (وجود معايير أخلاقية لسلوكيات العمل داخل المنظمة، ونظم الثواب والعقاب، والمناخ الأخلاقي للمنظمة على السلوك الأخلاقي للعاملين). وتكون مجتمع الدراسة من ثماني منظمات أعمال خاصة عاملة في دولة الكويت. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 500 مفردة من العاملين. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: وجود تأثير للعمر والجنس والعوامل الخارجية في تحديد مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية. حيث كان موقف النساء أكثر تشددا تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بالرجال، وأن العاملين الأكبر سنا من الرجال اتخذوا مواقف أكثر تشددا تجاه سلوكيات العمل غير الأخلاقية مقارنة بنظرائهم الأصغر سناً. وكان هناك تأثير للعوامل الخارجية على السلوك الأخلاقي للعاملين، حيث تبين بأن أفراد أسرة الفرد العامل في منظمات الأعمال لهم تأثير أكبر على سلوكه الأخلاقي، ثم تليها في الأهمية المنظمة التي يعمل فيها الموظف وكيفية تعامله، وكان تأثير الزملاء في العمل أقل تأثيرا على السلوك الأخلاقي للعامل.

وقام (بني خالد، 2002) بدراسة هدفت إلى معرفة المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظر المديرين والمشرفين وقد توصلت هذه الدراسة إلى: من وجهة نظر مديري المدارس كانت أعلى المعايير أن يتمتع مدير المدرسة برؤيا شمولية واسعة وبعيدة المدى والذكاء والاستعداد للأخذ بالمخاطرة والمبادرة والقدرة على التعامل مع المعلومات والبيانات واستخدامها وتوظيفها، والقدرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة والاطلاع المستمر على ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، أي أنها كانت على التوالي المعايير المهنية، الإبداعية والشخصية، الأكاديمية الفكرية وأخيرا الإنسانية. كما أشارت النتائج إلى المعايير التي يمكن اعتمادها لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين هي الاطلاع المستمر على كل ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، والتخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، ومؤهلاته في المجال التربوي المتمثلة بدبلوم التربية والقدرة على تنظيم وإدارة مجموعات العمل وفهم ديناميات الجماعة وأخيرا ابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.

وأجرت (حنون، 2006) دراسة سعت إلى تعرف أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلمين الالتزام بها ودرجة التزامهم بها، من وجهة نظر المشرفين والمدراء في المدارس الثانوية الحكومية بغزة. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام ببناء استبانة مكونة من (59) فقرة طبقت على عينة مكونة من (210) مشرفا ومديرا ضمن محاور أربعة هي: مدى التزام المعلم في علاقته بالطلبة، ومع الزميلات، ومع الإدارة المدرسية، والمجتمع. وقد كان من أهم النتائج: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ومكان الإقامة والجنس في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بغزة.

وأجرت (الكحلوت، 2007) دراسة سعت إلى تعرف مدى التزام المعلمين بالمقومات الشخصية والمهنية المستمدة من آراء بعض المربين المسلمين ومدى تمثلها لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر طلبتهم. حيث اعتمدت الباحثة المنهج الاستنباطي والوصفي التحليلي معتمدة على استبانة الدراسة التي تكونت

من (40) فقرة موزعة على مجالين هما المجال المرتبط بالمقومات الشخصية والمجال المرتبط بالمقومات المهنية. وقد تكونت عينة الدراسة من 545 طالبا وطالبة من الصف الثاني عشر بفرعيه العلمي والأدبي. وكانت نتائج الدراسة على النحو الآتي: احتل اهتمام المعلم بمظهره والمحافظة على الصلوات ما نسبته (84%) فما فوق واحتل بذلك المرتبة الأولى، أما المقومات المرتبطة بمخاطبة الطلبة بأحب الأسماء إليهم، والسؤال عنهم عند غيابهم المراتب الدنيا بنسبة اقل من 71% أما فيما يخص المقومات لمهنية فقد احتل تزويد المعلم طلبته بالمعلومات الجديدة والتدرج في عرضها على المراتب بنسبة زادت عن (81%) في حين احتل إلمام المعلم بما هو حديث تكنولوجياً ومشاركة الطلبة في أنشطتهم بنسبة أقل من (70%).

وأجرى (أبو طبيخ، 2008) دراسة سعت إلى تعرف مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث قام ببناء استبانة مكونة من (63) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: أخلاقيات المدير نحو المعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي، والمناهج الدراسية، والمرافق المدرسية. حيث وزعت الاستبانة على عينة مكونة من (235) معلما، وقد كان من أهم النتائج ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الخبرة، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. بينما كان هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل حيث الترتيب الأول أخلاقيات المدير تجاه الطلبة ، تلاه مجال أخلاقيات المدير تجاه المرافق المدرسية، اما أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية فقد حلت في المرتبة الخامسة والأخيرة.

وأجرى (أبو نمر، 2008) دراسة سعت الى تعرف درجة تمثل المعلمين بمواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ، ومدى تمثلها لدى محاضري الجامعات (الإسلامية، والأقصى، والأزهر) في غزة من وجهة نظر طلبتهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة أعدها الباحث لأغراض الدراسة

تكونت من (54) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: المهنية والشخصية والإيمانية. طبقت الأداة على عينة مكونة من (342) طالبا وطالبة من المستوى الأول والرابع في الجامعات الثلاث. وكان من أهم نتائجها: احتل الاتجاه الايجابي للمعلم نحو القيم الخلقية والتحلي بالخلق الحسن مع طلبته (85%) من مجال المواصفات الايمانية، كما احتل استخدام الألفاظ المهذبة واهتمام المعلم بحسن المظهر والهندام (83%). ولم تكن هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة تمثل أعضاء الهيئة التدريسية بمواصفات المعلم تعزى لمتغير الجنس او المستوى الدراسي.

دراسة (ثلجي، 2007): وقد هدفت إلى تطوير معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات ومديري المديريات في مركز الوزارة ومن مديري التربية والتعليم وعددهم (111) وتكونت عينة الدراسة من (21) فرداً تم اختيارهم عشوائياً من هذا المجتمع. وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: تحددت المعايير المعمول بها حالياً في اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بما يأتي: المؤهل العلمي، والمقابلات الشخصية، وسنوات الخبرة، والأقدمية في الدرجة، والتقدير لآخر سنتين، والبرامج التدريبية، وبطاقات الوصف الوظيفي، وتضمنت المعايير التي يجب اعتمادها في اختيار القيادات التربوية من وجهة نظر القياديين التربويين بالإضافة إلى المعمول بها حالياً على ما يأتي: الكفايات، السمات الشخصية، إتقان اللغة الانجليزية، الاختبارات التنافسية، والرتب، والرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، والتسلسل الإداري، واستخدام التكنولوجيا، وتزكية كبار الرؤساء، والسيرة الذاتية، والمؤهل التربوي، وتوصلت الدراسة إلى اقتراح معايير لاختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تمثلت في أربعة مجالات هي: معايير المؤهلات العلمية والتربوية، ومعايير السمات الشخصية للقيادات التربوية، ومعايير الخبرة العملية للقائد التربوي في مجال العمل الإداري، ومعايير الكفاية والفاعلية في العمل.

هدفت دراسة (الديحاني، 2008) إلى بيان مدى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة في المصارف التجارية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين. وتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المصارف التجارية والبالغ عددهم 3853 موظفاً في

دولة الكويت، واختيرت عينة عشوائية شملت 385 موظفاً. وكان من أهم نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر العاملين لمدى التزام مديريهم بأخلاقيات المهنة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية فيما عدا متغير العمر، كذلك تبين وجود تباين في وجهات نظر العاملين لمدى التزام مديريهم بأخلاقيات المهنة تعزى إلى المتغيرات التنظيمية، وكانت تميل وجهات النظر لصالح الذين كانت وجهات نظرهم إيجابية تجاه مديريهم، بمعنى كلما زاد مستوى تحقيق العاملين لأهداف العمل أو مستوى الرضا الوظيفي أو مستوى الولاء التنظيمي أو مستوى الثقة بالمنظمة فإنه تزاد درجة موافقة العاملين حول مدى التزام مديريهم بأخلاقيات المهنة.

هدفت دراسة (أبو كريم، 2013) إلى التعرف على مفهوم الاعتماد الأكاديمي ومعاييره، ومتطلباته، ودواعي تطبيقه على اعتبار أنه الوسيلة الأساسية في عملية التحسين وصولاً للتميز في المملكة العربية السعودية. وقد استخدم نموذج كوفمان الذي يساعد في تحليل الفجوة لواقع عناصر المدرسة وذلك من أجل تحديد الاحتياجات وصولاً للجودة المطلوبة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي النظري التحليلي للوصول إلى النتائج، وقد بينت نتائج الدراسة أن الاعتماد الأكاديمي تعتبر واحدة من الوسائل التي تساهم في تحسين وضع المدرسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن هذا النموذج يقدم تصورا واضحا لوضع المدرسة، كذلك يقدم تصور واضح للفجوة التي يمكن أن يتم تطويرها بهدف الوصول إلى أداء مدرسي أفضل.

ب- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة كاراسكو (Carrasco, 2006) إلى التعرف على تأثير التطورات والتعديلات الحديثة في الرموز الأخلاقية على الأداء الاقتصادي للمؤسسات المصرفية. واتخذ الباحث المصرف التعاوني البريطاني عينة لدراسته، ولخص بعض القضايا لسياسة المصرف في المسؤولية الاجتماعية والرعاية البيئية. وكان من أهم نتائج الدراسة: إن الكثير من التغييرات في الرموز الأخلاقية للمجتمعات يعود مباشرة إلى التطورات والتحسينات الاقتصادية، وإن العدد الكبير من الزبائن يفضلون أن يتم استثمار أموالهم بشكل أخلاقي، وهذا ما يشجع المنظمات بالتوجه نحو المسؤولية الاجتماعية، وإن التقدم التكنولوجي انعكس

وظهر في التطور الاقتصادي للمجتمع، وبالتالي انعكس على الرموز الأخلاقية والأخلاق التي تحكم السلوك وتسمح بالمتغيرات الاجتماعية. تتعلق هذه الدراسة بفحص تأثير التوجهات الأخلاقية وقضايا المسئولية الاجتماعية على التطورات والتحسينات الاقتصادية، وقد تبين أن المؤسسات المصرفية في بريطانيا التي لديها توجهاً أخلاقياً واهتماماً بالمسئولية الاجتماعية كانت لها مساهمة أعلى في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسات المصرفية.

هدفت دراسة (Grisaffe and Jaramillo, 2007) إلى بيان العلاقة بين الالتزام بالأخلاقيات والمخرجات الايجابية، حيث اقترح الباحث نموذج لبيان العلاقة يتكون من خمسة مستويات أخلاقية تبدأ بمستوى عدم وجود المدونة الأخلاقية لدى بعض المنظمات، ووجود المدونة الأخلاقية عند منظمات أخرى،وفرض المدونة الأخلاقية عند بعضها، والتزام منظمات أخرى بالمدونة وأخيرا الالتزام بمستوى عالي بالمدونة عند بعضها. تم اختبار هذه الأفكار من خلال عينة مكونة من 246 مندوب مبيعات تم الحصول عليها من مسح شامل قامت به منظمة بحوث قيادية سابقة. وكان من أهم نتائج الدراسة، التأكيد والدعم للمقياس التسلسلي للمستويات الأخلاقية، وتقديم دليل واضح على أن المستوى الأخلاقي متعلق بعدد من المخرجات التنظيمية الخاصة بالنجاح والقابلية المستديمة، وقدمت الدراسة مساهمة جيدة لأدب الأخلاقيات ومجال المبيعات عن طريق توضيح أن الالتزام السليم بالأخلاق يكون لصالح المنظمة ومندوبي المبيعات، وان تركيز المنظمة الأخلاقي على العاملين يؤدي إلى الالتزام والولاء الأكثر للعاملين نحو المنظمة وكذلك فان التركيز الأخلاقي على المستهلك يقود إلى منتجات وخدمات ومنافسة وأداء مالي أفضل، بالإضافة إلى ذلك فالتركيز الأخلاقي على المجتمع يؤدي إلى السمعة الحسنة التي تؤثر بشكل ايجابي على مشتريات المستهلكين والاتجاهات الايجابية للعاملين نحو المنظمة. تناولت هذه الدراسة الأثر الايجابي للالتزام بالأخلاقيات على الإفراد والمنظمات والمجتمع والذي يؤدي إلى التزام وولاء العاملين، وتقديم أفضل المنتجات، والخدمات والسمعة الجيدة للمنظمة التي تؤثر ايجابيا على مبيعات ، ومواقف العاملين الايجابية تجاه المنظمة.

هدفت دراسة كيتنج وآخرون (Keating et al., 2007) إلى تقديم مقارنة للمعتقدات حول القيادة الأخلاقية في جمهورية ايرلندا والولايات المتحدة الأمريكية. اعتمدت الدراسة على بيانات تم جمعها من 554 مشاركا من مديري الفئة الوسطى في كلا البلدين في مشروع Globe (القيادة العالمية وفعالية السلوك التنظيمي) . وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مديري الفئة الوسطى في كلا البلدين يؤدون ويدعمون بشكل كبير مبادئ الإيثار والأعمال الخيرية، والدافعية والروح الجماعية، والاتصال مع الآخرين وتشجيعهم، وكان هنالك تشابه كبير بينهما في فهم اعتقاد تلك المبادئ، أما بالنسبة إلى مبدأ الأمانة الشخصية فكان هنالك اختلاف صغير حول مفهوم الأمانة بين البلدين. يتبين من الدراسة أن هناك توافقا بين البلدين من حيث الاعتقاد بمفاهيم الإيثار والأعمال الخيرية والدافعية والروح الجماعية والاتصال مع الآخرين، واختلافاً بسيطاً في فهم مبدأ الأمانة الشخصية.

وأجرى زينغ وهوي (Zheng & Hui, 2005) دراسة سعت إلى تحليل رؤى المجتمع الصيني لأخلاقيات المعلم والعوامل المؤثرة فيها. حيث اعتمد الباحثان المنهج المسحي من خلال بناء استبانة وزعت على عينة مكونة من 195 فردا، حيث اشارت النتائج الى رضى تام بنسبة 2.6% عن أخلاقيات المعلم الصيني، في حين أظهرت النتائج رضى 55% من أبناء المجتمع المحلي عن أخلاقيات وسلوكيات المعلم مما يعني تمتع المجتمع الصيني بنظرة ايجابية نحو المعلم. وتعتبر شخصية المعلم وتمتعه بالهيبة المطلوبة من أكثر العوامل المؤثرة على أدائه لوظيفته. وقد أشار ما نسبته 88% من عينة الدراسة إلى إمكانية اعتبار المعلم الصيني قدوة لغيره في قيمه وأخلاقياته وسلوكياته.

وأجرى كيسير (Kieser , 2009) دراسة سعت إلى تقصي درجة شيوع الجو الأخلاقي في البيئة المدرسية من وجهة نظر الطلبة انفسهم حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث قام ببناء استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات مختلفة، وقد شملت عينة الدراسة (105) من طلاب الصفوف الخامس والسادس الأساسي في مدرستين الأولى حكومية والثانية خاصة. حيث دلت النتائج على شيوع أجواء ايجابية في كلا المدرستين، لان المدرسة الناجحة هي تلك التي

تعمل على خلق أجواء ايجابية في العلاقات المتبادلة بين المعلمين أنفسهم او بين الطلبة أنفسهم أو بين الطلبة والمعلمين. ولا يوجد علاقة بين للوضع الاقتصادي للبيئة المحيطة بالمدرسة والجو الايجابي والأخلاقي السائد في تلك المدرسة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع الأخلاق بشكل عام، وكذلك تناولت الدراسات السابقة موضوع الأخلاق في المجال التربوي، فقد تناول (محمد، 2002) مواقف العاملين تجاه سلوكيات العمل داخل المنظمة، وتطرق (الدجاني، 2008) إلى مدى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة. كذلك تطرقت الدراسات الأجنبية إلى الأخلاقيات المهنية في مجال الأعمال.

وفي المجال التربوي تناول (بني خالد، 2002) دراسة معايير اختيار مديري المدارس، بينما (حنون، 2006) تطرق إلى الأخلاقيات التي يجب على المعلمين الالتزام بها، و(الكحلوت، 2007) درس مدى التزام المعلمين بالمقومات الشخصية والمهنية المستمدة من آراء المربين المسلمين، و(أبو طبيخ، 2008) تناول مد التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم، و(أبو نمر، 2008) درس مواصفات المعلم القدوة، و(ثلجي، 2007) تطرق إلى معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم، وتطرق (أبو كريم، 2013) إلى الاعتماد الأكاديمي ومعاييره. وتطرقت بعض الدراسات الأجنبية إلى الأخلاقيات في العملية التعلمية.

تتميز هذه الدراسة بأنها تناولت مدى تطبيق انعكاس أنموذج أخلاقي في البيئة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس، وقد تناولت هذه الدراسة بعض الجوانب التي قدمتها الدراسات السابقة بطرق مختلفة ولكنها قدمتها كجزء من المنظومة الأخلاقية في البيئة المدرسية، كما بحثت متغيرات أخرى وتأثيرها على الممارسات الأخلاقية في المدرسة مثل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

1.3 منهجية الدراسة

تعدّ الدراسة الحالية دراسة وصفية مسحية، وصفية كونها تقوم على وصف مجتمع الدراسة من حيث امتلاك نموذج للتعامل الأخلاقي داخل المدارس الثانوية، و مسحية كونها تستخدم الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة للوصول إلى أهدافها.

2.3- مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، حيث يشتمل المجتمع على 115 مدرسة موزعة على النحو الآتي:

جدول (2)

توزع مجتمع الدراسة وعينتها

اللواء	عدد المدارس الثانوية	عدد العينة
لواء قصبة السلط	55	110
لواء الشونة الجنوبية	22	44
لواء دير علا	11	22
لواء عين الباشا	27	54
المجموع	**115**	**230**

ووحدة المعاينة في الدراسة هي مديرو المدارس ومساعدوهم، حيث يبلغ مجموع مجتمع الدراسة 230 مديراً ومساعداً، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 210 استبانة، تم استرجاع منها 200 استبانة أي بمعدل استجابة وصل إلى 95.2% وهي نسبة مرتفعة ومقبولة.

جدول (3)

التكرارات والنسب المئوية للخصائص الديمغرافية لأفراد العينة

الخاصية	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي		
ذكر	62	31.0
أنثى	138	69.0
المؤهل العلمي		
بكالوريوس	54	27.0
دبلوم عالي	101	50.5
دراسات عليا	45	22.5
الخبرة في مجال التعليم		
أقل من 5 سنوات	16	8.0
5–أقل من 10 سنوات	57	28.5
10 سنوات فأكثر	127	63.5
المجموع	**200**	**100.0**

يبين الجدول (3) أن نسبة الإناث في عينة الدراسة بلغت 69.0% وتقدر بحوالي ثلثي العينة، بينما بلغت نسبة الذكور فقط 31.0%، كذلك ساد حملة شهادة الدبلوم العالي حيث بلغت النسبة 50.5%، تلاها حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 27.0%، وكانت النسبة الأقل من حملة الدراسات العليا بنسبة 22.5%. أما نتائج الخبرة في مجال التعليم، فقد بلغت نسبة أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر 63.5% وهذا ينسجم مع سياسة وزارة التربية والتعليم التي تستند إلى عدم تعيين مديرين ممن لديهم خبرات تقل عن خمس سنوات، بالمقابل كانت نسبة المديرين أو مساعديهم الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات 8.0%، وهذا يعني إمكانية تعيين مديرين بخبرة أقل في حال عدم وجود خبرات تنطبق عليها الشروط. أما فئة الخبرة 5–أقل من 10 سنوات فقد كانت نسبتها 28.5% من عينة الدراسة.

3.3– مصادر جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال المصادر الثانوية والأولية على النحو الآتي:

أ – مصادر البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ودراسة ما كُتب ونُشر عبر قاعدة البيانات الإلكترونية (إنترنت)، بما يساعد في بناء الأساس النظري للدراسة.
- البحوث، والدراسات، والكتب السنوية، والمؤتمرات المتعلقة بالدراسة والمتعلقة بالجوانب الأخلاقية وسبل تطبيقها.

ب – مصادر البيانات الأولية:

- تم الحصول على البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي عدت لغرض الدراسة ووزعت على أفراد عينة الدراسة.

4.3- أداة جمع البيانات

قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة (ملحق أ)، حيث استند في تصميم الاستبانة على المصادر والمراجع الأدبية (الحوراني، 2005، ووزارة التربية والتعليم، 2014)، وقد تألفت الاستبانة من مجموعة أجزاء، حيث تألف الجزء الأول من أسئلة تتعلق بجمع بيانات حول الخصائص الديمغرافية للمديرين ومساعديهم، بينما اشتمل الجزء الثاني على معلومات حول الممارسات الأخلاقية في المدارس الثانوية، ضمن المجالات الآتية:

أولاً: الكفاية العلمية: العبارات من 1-5

ثانياً: تنمية المهارات العلمية لدى الطالب: العبارات 6-13

ثالثاً: العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب: العبارات 14-18

رابعاً: الأمانة والموثوقية: العبارات 19-27

خامساً: احترام الزملاء: العبارات 28-34

سادساً: التقدم العلمي والموضوعي للطالب: العبارات 35-39

سابعاً: احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية: العبارات 40-44

5.3 صدق البناء ودرجة الاعتمادية

صدق المحتوى

قام الباحث بإعداد استبانة خاصة للدراسة وعرضها على عدد من المحكمين من الأستاذة والخبراء ذوي الاختصاص في هذا المجال (ملحق د). كذلك قام الباحث بتوزيع عينة استطلاعية للدراسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. اختبرت أداة الدراسة من خلال توزيعها على عينة عشوائية من المديرين تألفت من (20) مديراً ومساعداً، وذلك بهدف رصد المشاكل التي يمكن أن تواجه أفراد العينة في ملء الاستبانة، وبعد جمع الاستبانات قام الباحث بتصويب بعض فقرات الاستبانة، واستخراج ثبات أداة الدراسة باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة وذلك لتحديد درجة الاعتمادية على الاستبانة. وبعد ذلك قام الباحث بتوزيع الاستبانة النهائية (ملحق ب) على أفراد العينة للحصول على نتائج الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

تم اختبار صدق بناء أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين (ملحق د)، حيث تمت دراسة الملاحظات التي تم جمعها وتبويبها والموائمة فيما بينها وعكسها على الاستبانة، كذلك من أجل اختبار الاستبانة وزعت على عينة تجريبية تألفت من (20) مديراً ومساعداً من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بجمع الملاحظات وعكسها على استبانة الدراسة. ومن أجل اختبار درجة الاعتمادية قام الباحث باستخدام اختبار split–half، وكانت نتائج الاختبار على النحو الآتي:

جدول (4)

اختبار درجة الاعتمادية لمجالات الدراسة

المجال	معامل الثبات
الكفاية العلمية	0.77
تنمية المهارات العلمية لدى الطالب	0.83
العلاقات الثنائية بالمعلم والطالب	0.83
الأمانة والموثوقية	0.92
احترام الزملاء	0.89
التقدم العلمي والموضوعي للطالب	0.83
احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية	0.92
أداة الدراسة	0.96

صدق البناء

من أجل اختبار صدق البناء تم إجراء اختبار التحليل العاملي، حيث يفسر التحليل العاملي مقدار قياس كل عبارة من العبارات في الدراسة للمجالات التي تنتمي إليه، وبالاعتماد على أسلوب الفاريماكس، والجذر الكامن Eigenvalue والذي يحدد عدد العوامل المقبولة، ودلت قيمة KMO (Kaiser and Meyer Olkin) التي كانت قيمتها تساوي أو أعلى من 0.50 على ملاءمة البيانات لاستخدام اختبار التحليل العاملي، وقد تم إدخال فقرات كل متغير من متغيرات الدراسة لتحديد عدد العوامل المستخلصة من كل متغير بناء على معيار Kaiser Criterion، ويبين الجدول (18) نتائج معامل التحميل (Factor Loading) لكل متغير من متغيرات السلوك الأخلاقي، وقد تم تحديد التحميل بمقدار 0.40؛ بمعنى أنه إذا كان معامل التحميل 0.40 فأكثر، فإن مجموعة الفقرات ترتبط بالعامل (Hair et al., 2006).

جدول (5)

صدق البناء لفقرات ومجالات الدراسة

الرقم	الفقرة	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر	KMO
أولاً: الكفاية العلمية						
1	تحرص الإدارة على تشجيع تحسين الكفايات العلمية لدى المعلم	0.86	0.75	3.715	74.3	0.859
2	تحرص الإدارة على تحسين الكفايات العلمية لدى الطالب	0.86	0.73			
3	يوفر المدير المناخ المناسب لتحسين الكفايات العلمية	0.87	0.75			
4	تسهم الإدارة في توفير وسائل تحسين الكفايات العلمية	0.87	0.75			
5	تسعى الإدارة لتحسين الكفايات العلمية لديها	0.86	0.74			
ثانياً: تنمية المهارات العلمية لدى الطالب						
6	تسعى الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية	0.24	0.06	5.029	62.86	0.896
7	تسهم الإدارة في تنظيم النشاطات المدرسية التي تسهم في تنمية المهارات العلمية	0.78	0.61			
8	تهتم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى المعلم	0.85	0.72			
9	تهتم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى المعلم	0.85	0.73			
10	تقوم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى الطالب	0.88	0.77			
11	تقوم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى الطالب	0.89	0.80			
12	تمتلك الإدارة برامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب	0.81	0.66			
13	تمتلك الإدارة برامج واضحة لنقل المعرفة بين الطلبة والمعلمين	0.83	0.68			
ثالثاً: العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب						
14	تعتبر الإدارة شريكاً للمعلم والطالب في العملية التعلمية	0.74	0.55	4.13	68.89	0.884
15	تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الهيئة التعليمية والإدارية	0.87	0.75			
16	تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الهيئة والطالب	0.87	0.76			

الرقم	الفقرة	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر	KMO
17	تستفيد الإدارة من نصائح المعلمين والطلبة لتحسين أساليب التعامل معهم	0.83	0.69			
18	تلتقي إدارة المدرسة باستمرار مع المعلم والطالب لمناقشة آليات التعامل معهم	0.85	0.73			
19	تعي الإدارة أن العلاقة مع المعلم والطالب تعد أساساً لنجاح العملية التعلمية	0.80	0.65			
رابعاً: الأمانة والموثوقية						
20	تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الهيئة التعليمية والإدارية	0.83	0.70	5.561	69.52	0.882
21	تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الطالب	0.86	0.74			
22	تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الهيئة التعليمية والإدارية	0.83	0.68			
23	تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الطالب	0.79	0.63			
24	تجيب الإدارة عن استفسارات المعلم بكل أمانة	0.86	0.74			
25	تجيب الإدارة على استفسارات الطالب وفق التشريعات المعمول بها	0.81	0.66			
26	تتعامل الإدارة بثقة مع المعلم في القضايا العلمية والتربوية	0.86	0.74			
27	تثق الإدارة بالطالب وتنمي هذه الثقة على الدوام	0.82	0.68			
خامساً: احترام الزملاء						
28	تسعى الإدارة إلى تقدير المعلمين بموضوعية	0.89	0.79	5.68	81.08	0.923
29	توظف الإدارة المدرسية أساليب الاتصال والتواصل مع المعلمين	0.92	0.84			
30	توفر الإدارة المدرسية أساليب اتصال وتواصل مع الطلبة	0.92	0.84			
31	تمتلك الإدارة درجة ثقة كافية لتعزيز الاحترام المتبادل مع المعلم والطالب	0.87	0.76			
32	تنمي الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين	0.93	0.87			
33	تعزز الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة	0.92	0.85			

الرقم	الفقرة	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر	KMO
34	تسهم الإدارة في وضع أساس للاحترام المتبادل في التعامل داخل المدرسة	0.86	0.73			
سادساً: التقدم العلمي والموضوعي للطالب						
35	تتابع الإدارة الوضع العلمي للطالب	0.86	0.73	3.66	73.1	0.821
36	تنظم الإدارة الاختبارات بشكل مستمر	0.84	0.71			
37	تعالج الإدارة جوانب الضعف لدى المعلم	0.87	0.75			
38	تقدم الإدارة الإرشاد المناسب للمعلم	0.86	0.74			
39	تتابع الإدارة الأساليب الحديثة لتحسين المستوى العلمي للطالب	0.85	0.72			
سابعاً: احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية						
40	تطبق الإدارة نظام الخدمة المدنية بموضوعية على الهيئتين الإدارية والتدريسية	0.85	0.73	3.93	78.68	0.873
41	تعمل الإدارة على الحفاظ على الأعراف الاجتماعية داخل المدرسة	0.90	0.80			
42	تطلع إدارة المدرسة على التعليمات الجديدة وتطبقها بشكل متوازن داخل المدرسة	0.93	0.86			
43	توازن الإدارة بين القوانين والهدف من العملية التعلمية	0.89	0.79			
43	تمتلك الإدارة تعليمات داخلية تنظم العملية التعلمية في المدرسة	0.87	0.75			

يتضح من النتائج السابقة أن معامل التحميل لمختلف العبارات كان أعلى من 0.5 وهذا يعني قدرة هذه العبارات على قياس المجال الذي تنتمي له، باستثناء عبارة "تسعى الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية" التي حققت معامل تحميل 0.24 فقط الأمر الذي يعني عدم مقدرة هذا العبارة على قياس مجال تنمية المهارات العلمية لدى الطالب، وسيتم إسقاط هذه العبارة من نتائج الدراسة، كذلك تشير النتائج إلى قدرة تفسيرية عالية للعبارات لكل مجال حيث أن أدنى تفسير تجاوز 60% الأمر الذي يشير إلى قدرة العبارات على قياس المجالات، كذلك بينت النتائج أن قيم KMO زادت عن 0.5 وهذا يعكس كفاية الاستبانات التي تم جمعها من الميدان وصولاً للنتائج.

6.3 تصحيح أداة الدراسة

من أجل قياس اتجاهات المديرين ومساعديهم لمجال الكفايات العملية، استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقد اعتبر المتوسط الحسابي 5.68-3-أنه يشير إلى مستوى تطبيق مرتفع، بينما المتوسط الحسابي ما بين 3.67-2.34 فإنه يشير إلى مستوى تطبيق متوسط، بينما المتوسط الحسابي أقل من 2-.331 فإنه يشير إلى مستوى تطبيق منخفض.

7.3 المعالجة الإحصائية للبيانات

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. الإحصاء الوصفي من أجل وصف متغيرات الدراسة، حيث استخدم التكرارات والنسب المئوية من أجل وصف الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف قياس اتجاهات المديرين ومساعديهم نحو مجالات الدراسة المختلفة،
3. الإحصاء الاستدلالي لقياس ارتباط المجالات بعضها ببعض، وكذلك استخدم اختبارات من أجل قياس تأثير النوع الاجتماعي على مجالات الدراسة، واستخدام اختبار التباين الأحادي من أجل معرفة تأثير الخبرة والتعليم على مجالات الدراسة المختلفة.

الفصل الرابع
عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تهدف إلى بحث مدى إنعكاس تطبيق أنموذج أخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، كذلك التعرف على مدى تطبيق هذا الأنموذج تبعاً لبعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة).

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء بالإدارة المدرسية؟

المجال الأول: الكفاية العلمية

يوضح الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو تحسين الكفايات العلمية في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو تحسين الكفايات العلمية في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تحرص الإدارة على تشجيع تحسين الكفايات العلمية لدى المعلم	1	3.95	0.86	مرتفع
تحرص الإدارة على تحسين الكفايات العلمية لدى الطالب	2	3.90	0.81	مرتفع
تسعى الإدارة لتحسين الكفايات العلمية لديها	3	3.85	0.83	مرتفع
يوفر المدير المناخ المناسب لتحسين الكفايات العلمية	4	3.83	0.85	مرتفع
تسهم الإدارة في توفير وسائل تحسين الكفايات العلمية	5	3.81	0.84	مرتفع
الكلي		3.87	0.72	مرتفع

يعد تحسين الكفايات العلمية من الممارسات الضرورية بالنسبة للإدارة لما لها من أثر في تحسين المستوى التعليمي لكل من المعلم والطالب، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تعميق المعرفة لدى الطرفين، جاء تقييم تطبيق الكفايات العلمية بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.87)، وقد احتل المرتبة الأولى حرص الإدارة على تشجيع تحسين الكفايات لدى المعلم بمتوسط حسابي 3.95 وانحراف معياري 0.86، ويعتبر هذا الاتجاه

إيجابياً، وجاء في المرتبة الثانية الحرص على تحسين الكفايات العلمية للطلبة بمتوسط حسابي 3.90 وانحراف معياري 0.81. واحتلت المرتبة الثالثة رغبة الإدارة في تحسين الكفايات العلمية لديها بمتوسط حسابي 0.85 وانحراف معياري 0.83.

احتل توفير المدير المناخ المناسب لتحسين الكفايات العلمية بمتوسط حسابي 3.83 وانحراف معياري 0.85 المرتبة الرابعة، وهذا يعكس تراجع الإدارة التربوية في تحقيق نتائج جيدة في مجال رفد الكفايات العلمية للمعلم والطالب، إذ أن رفعها مقترن بتوفر المناخ المناسب لذلك. وجاء في المرتبة الأخيرة إسهام الإدارة في توفير وسائل تحسين الكفايات العلمية بمتوسط حسابي 3.81 وانحراف معياري 0.84، ويعكس هذا أيضاً قصورا من ناحية الإدارة في قيادة تحسين الكفايات العلمية بشكل عملي.

المجال الثاني: تنمية المهارات العلمية لدى الطالب

يوضح الجدول (7) نتائج تقييم تنمية المهارات العلمية لدى الطالب كما يأتي:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو تنمية المهارات العلمية لدى الطالب في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تسعى الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية	1	3.89	2.31	مرتفع
تسهم الإدارة في تنظيم النشاطات المدرسية التي تسهم في تنمية المهارات العلمية	2	3.83	0.86	مرتفع
تهتم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى المعلم	3	3.76	0.82	مرتفع
تهتم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى المعلم	4	3.74	0.90	مرتفع
تقوم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى الطالب	5	3.73	0.83	مرتفع
تقوم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى الطالب	6	3.72	0.84	مرتفع
تمتلك الإدارة برامج واضحة لنقل المعرفة بين الطلبة والمعلمين	7	3.62	0.98	متوسط
تمتلك الإدارة برامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب	8	3.58	0.92	متوسط
الكلي		3.73	0.76	مرتفع

جاء تقييم تنمية المهارات العلمية لدى الطالب مرتفع بمتوسط حسابي 3.73 وانحراف معياري 0.76، وقد احتل سعي الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.89 وانحراف معياري 2.31، وارتفاع قيمة

الانحراف المعياري يعكس التباين في سعي الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية، مما يعني سعي بعضهم للتوفير بشكل قوي، بينما جزء آخر من المديرين لا يسعى لذلك، واحتلت مساهمة الإدارة في تنظيم النشاطات المدرسية من أجل تنمية المهارات العلمية المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.83 وانحراف معياري 0.86، بينما انخفض اهتمام الإدارة لرصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى المعلم ليصل إلى متوسط حسابي 3.76 وانحراف معياري 0.82، واحتل المرتبة الرابعة اهتمام الإدارية برصد جوانب القوة وتعزيزها المعلم بمتوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 0.90، وفي المرتبة الخامسة جاء رصد الإدارة لجوانب القوة وتعزيزها لدى الطالب بمتوسط حسابي 3.73 وانحراف معياري 0.83.

احتل رصد الإدارة لجوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى الطالب المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 3.72 وانحراف معياري 0.84، وجاء في المرتبة السابعة امتلاك الإدارة برامج واضحة لنقل المعرفة بين الطلبة والمعلمين بمتوسط حسابي 3.62 وانحراف معياري 0.98، بينما احتل المرتبة الأخيرة امتلاك الإدارة برامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب بمتوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.92.

المجال الثالث: العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب

يوضح الجدول (8) نتائج تقييم ممارسة العلاقات الثنائية من قبل مديري المدارس مع المعلم والطالب وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو بناء علاقات ثنائية متميزة بين المعلم والطالب في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تعتبر الإدارة شريكاً للمعلم والطالب في العملية التعلمية	1	3.94	0.86	مرتفع

تعي الإدارة أن العلاقة مع المعلم والطالب تعد أساساً لنجاح العملية التعلمية	2	3.91	0.90	مرتفع
تستفيد الإدارة من نصائح المعلمين والطلبة لتحسين أساليب التعامل معهم	3	3.84	0.91	مرتفع
تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الهيئة التعليمية والإدارية	4	3.78	0.86	مرتفع
تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الطالب	5	3.77	0.85	مرتفع
تلتقي إدارة المدرسة باستمرار مع المعلم والطالب لمناقشة آليات التعامل معهم	5	3.77	0.91	مرتفع
الكلي		3.83	0.73	مرتفع

تشير النتائج إلى أن تقييم مديري المدارس لمجال العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب جاء جيدا جداً بمتوسط حسابي 3.83 وانحراف معياري 0.73، وقد احتلت عبارة "تعتبر الإدارة شريكاً للمعلم والطالب في العملية التعلمية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.94 وانحراف معياري 0.86، بينما احتلت عبارة "تعي الإدارة أن العلاقة مع المعلم والطالب تعد أساساً لنجاح العملية التعليمية" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.91 وانحراف معياري 0.90، وجاءت في المرتبة الثالثة استفادة الإدارة من نصائح المعلمين والطلبة لتحسين أساليب التعامل معهم" بمتوسط حسابي 3.84 وانحراف معياري 0.91.

انخفضت نسبة الموافقة على "امتلاك الإدارة منهج علمي تربوي للتعامل مع الهيئة التعليمية والإدارية" بمتوسط حسابي 3.78 وانحراف معياري 0.86، تلاها وبنفس المستوى تقريباً كلاً من "امتلاك الإدارة منهج علمي تربوي للتعامل مع الهيئة الطالب" و"التقاء الإدارة المدرسية باستمرار مع المعلم والطالب لمناقشة آليات التعامل معهم" بمتوسط حسابي 3.77.

المجال الرابع: الأمانة والموثوقية

يوضح الجدول (9) نتائج تقييم ممارسة الأمانة والموثوقية من قبل مديري المدارس وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأمانة والموثوقية في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الهيئة التعليمية والإدارية	1	3.97	0.89	مرتفع
تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الطالب	2	3.94	0.88	مرتفع
تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الهيئة التعليمية والإدارية	3	3.88	0.93	مرتفع
تجيب الإدارة على استفسارات المعلم بكل أمانة	3	3.88	0.86	مرتفع
تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الطالب	4	3.84	0.80	مرتفع
تجيب الإدارة على استفسارات الطالب وفق التشريعات المعمول بها	5	3.81	0.88	مرتفع
تتعامل الإدارة بثقة مع المعلم في القضايا العلمية والتربوية	5	3.81	0.88	مرتفع
تثق الإدارة بالطالب وتنمي هذه الثقة على الدوام	6	3.79	0.85	مرتفع
الكلي		3.86	0.73	مرتفع

جاء تقييم تطبيق مجال الأمانة والموثوقية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.86 والانحراف المعياري 0.73، وقد احتل التزام الإدارة بالصدق في تعاملها مع الهيئة التعليمية والإدارية بمتوسط حسابي 3.97 وانحراف معياري 0.89، بينما احتل التزام الإدارة بالصدق في تعاملها مع الطالب بمتوسط حسابي 3.94 وانحراف معياري 0.88، وجاء في المرتبة الثالثة حرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الهيئة التعليمية والإدارية بمتوسط حسابي 3.88، وجاءت في نفس المستوى إجابة الإدارة على استفسارات المعلم بكل أمانة بمتوسط حسابي 3.88 أيضاً، وفي المرتبة الرابعة جاء حرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الطالب بمتوسط حسابي 3.84، وفي المرتبة الخامسة إجابة الإدارة على استفسارات الطالب وفق التشريعات المعمول بها بمتوسط حسابي 3.81، وبنفس المستوى جاء تعامل الإدارة بثقة مع المعلم في القضايا العلمية والتربوية بمتوسط حسابي 3.81، وسجلت أدنى درجة لثقة الإدارة بالطالب وتنمي هذه الثقة على الدوام بمتوسط حسابي 3.79.

المجال الخامس: احترام الزملاء

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو احترام الزملاء في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تنمي الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين	1	3.91	0.89	مرتفع
تسهم الإدارة في وضع أساس للاحترام المتبادل في التعامل داخل المدرسة	2	3.88	0.87	مرتفع
تسعى الإدارة إلى تقدير المعلمين بموضوعية	3	3.87	0.88	مرتفع
توفير الإدارة المدرسية أساليب اتصال وتواصل مع الطلبة	4	3.86	0.84	مرتفع
تمتلك الإدارة درجة ثقة كافية لتعزيز الاحترام المتبادل مع المعلم والطالب	4	3.86	0.86	مرتفع
تعزز الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة	4	3.86	0.88	مرتفع
توظف الإدارة المدرسية أساليب الاتصال والتواصل مع المعلمين	5	3.84	0.87	مرتفع
الكلي		3.87	0.78	مرتفع

جاء تقييم مجال احترام الزملاء مرتفعاً بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري 0.78، وقد احتلت المرتبة الأولى تنمية الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين بمتوسط حسابي 3.91 وانحراف معياري 0.89، وجاءت في المرتبة الأولى مساهمة الإدارة في وضع أساس للاحترام المتبادل في التعامل داخل المدرسة بمتوسط حسابي 3.88 وانحراف معياري 0.87، وفي المرتبة الثالثة سعي الإدارة إلى تقدير المعلمين بموضوعية بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري 3.87، وقد احتلت عبارتي "توفير الإدارة المدرسية أساليب اتصال وتواصل مع الطلبة" و"تمتلك الإدارة درجة ثقة كافية لتعزيز الاحترام المتبادل مع المعلم والطالب" نفس المستوى بمتوسط حسابي 3.86، وفي المرتبة الأخيرة "تعزيز الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة" بمتوسط حسابي 3.84.

المجال السادس: التقدم العلمي والموضوعي للطالب

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو التقدم العلمي والموضوعي للطالب في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تتابع الإدارة الوضع العلمي للطالب	1	3.93	0.79	مرتفع
تنظم الإدارة الاختبارات بشكل مستمر	2	3.91	0.83	مرتفع
تقدم الإدارة الإرشاد المناسب للمعلم	3	3.84	0.84	مرتفع
تتابع الإدارة الأساليب الحديثة لتحسين المستوى العلمي للطالب	4	3.82	0.80	مرتفع
تعالج الإدارة جوانب الضعف لدى المعلم	5	3.73	0.81	مرتفع
الكلي		3.84	0.70	مرتفع

جاء تقييم مجال التقدم العلمي والموضوعي للطالب جيداً جداً بمتوسط حسابي 3.84 وانحراف معياري 0.70، وقد احتلت "تتابع الإدارة الوضع العلمي للطالب" بمتوسط حسابي 3.93 المرتبة الأولى، بينما احتل "تنظيم الإدارة الاختبارات بشكل مستمر" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.91، وجاء أدنى تقييم لمتابعة الإدارة معالجة جوانب الضعف لدى المعلم بمتوسط حسابي 3.73.

المجال السابع: احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية في المدارس الثانوية مرتبة تنازلياً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق
تطبق الإدارة نظام الخدمة المدنية بموضوعية على الهيئتين الإدارية والتدريسية	1	3.97	0.80	مرتفع
تعمل الإدارة على الحفاظ على الأعراف الاجتماعية داخل المدرسة	1	3.97	0.81	مرتفع
تطلع إدارة المدرسة على التعليمات الجديدة وتطبقها بشكل متوازن داخل المدرسة	2	3.93	0.85	مرتفع
توازن الإدارة بين القوانين والهدف من العملية التعلمية	3	3.89	0.86	مرتفع
تمتلك الإدارة تعليمات داخلية تنظم العملية التعلمية في المدرسة	4	3.86	0.86	مرتفع
المجال		3.92	0.74	مرتفع

جاء تقييم احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية مرتفعاً بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.74، وقد احتل المرتبة الأولى كلاً من "تطبيق الإدارة نظام الخدمة المدنية بموضوعية على الهيئتين الإدارية والتدريسية" و"عمل الإدارة على الحفاظ على الأعراف الاجتماعية داخل المدرسة" بمتوسط حسابي 3.97، وجاءت في المرتبة الثانية عبارة تطلع إدارة المدرسة على التعليمات الجديدة وتطبقها بشكل متوازن داخل المدرسة" بمتوسط حسابي 3.93، وفي المرتبة الأخيرة جائت عبارة تمتلك الإدارة تعليمات داخلية تنظم العملية التعلمية في المدرسة بمتوسط حسابي 3.86.

مقارنة المجالات

احتل مجال احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.92، تلاه مجال احترام الزملاء بمتوسط حسابي 3.82، ثم مجال الكفاية العلمية بمتوسط حسابي 3.87، وفي المرتبة الرابعة الأمانة والموثوقية بمتوسط حسابي 3.86.

ويلاحظ أن المجالات المتعلقة بتطوير العملية التعليمية والأهتمام بها في المدرسة قد احتلت المراتب الأخيرة، إذ جاء اهتمام الإدارة بالتقدم العلمي والموضوعي للطالب في المرتبة الخامسة بمتوسط 3.84، ثم في المرتبة السادسة العلاقات الثنائية بالمعلم والطالب وفي المرتبة الأخيرة تنمية المهارات العلمية لدى الطالب بمتوسط حسابي 3.73.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً حسب درجة تطبيقها

المجال	المتوسط الحسابي
احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية	3.92
احترام الزملاء	3.87
الكفاية العلمية	3.87
الأمانة والموثوقية	3.86
التقدم العلمي والموضوعي للطالب	3.84
العلاقات الثنائية بالمعلم والطالب	3.83
تنمية المهارات العلمية لدى الطالب	3.73

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء تعزى إلى المتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

لا يوجد تأثير للنوع الاجتماعي على تقييم تطبيق الأنموذج الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$).

من أجل اختبار تأثير النوع الاجتماعي على مدى تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية، استخدم اختبار (t)، ويتضح من النتائج في الجدول (14) أنه لا يوجد تأثير للجنس على تقييم تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية حيث أن مستوى الدلالة كان أعلى من 0.05، وهذا يشير إلى تقارب تقييم عملية التطبيق بين الذكور والإناث لجميع المجالات.

جدول (14)

اختبار (t) لتقييم مدى انعكاس تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية تعزى للنوع الاجتماعي

المجال	ذكر	أنثى	مستوى الدلالة
الكفاية العلمية	3.94	3.83	0.327

تنمية المهارات العلمية لدى الطالب	3.79	3.71	0.466
العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب	3.87	3.82	0.619
الأمانة والموثوقية	3.83	3.88	0.624
احترام الزملاء	3.88	3.86	0.846
التقدم العلمي والموضوعي للطالب	3.91	3.81	0.342
احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية	3.92	3.93	0.930

لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على تقييم تطبيق الأنموذج الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05\geq\alpha$).

من أجل اختبار مدى انعكاس تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية تعزى لمتغير لمؤهل العلمي استخدم اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ويشير الجدول (15) إلى أنه لا يوجد تأثير للمستوى التعليمي على وجهة نظر المديرين في تقييم تطبيق النموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية، حيث كانت نتيجة عملية التقييم متقاربة لجميع المستويات التعليمية بين المديرين.

جدول (15)

اختبار التباين الأحادي لمدى انعكاس تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية يعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	بكالوريوس	دبلوم عالي	دراسات عليا	مستوى الدلالة

الكفاية العلمية	3.85	3.92	3.76	0.448
تنمية المهارات العلمية لدى الطالب	3.70	3.73	3.78	0.856
العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب	3.77	3.88	3.79	0.633
الأمانة والموثوقية	3.85	3.87	3.88	0.979
احترام الزملاء	3.87	3.83	3.96	0.661
التقدم العلمي والموضوعي للطالب	3.85	3.88	3.74	0.527
احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية	3.90	3.89	4.04	0.513

لا يوجد تأثير للخبرة على تقييم تطبيق الأنموذج الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05≥α).

من أجل اختبار مدى انعكاس تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية تعزى لمتغير الخبرة استخدم اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ويتضح من النتائج في الجدول (16) أنه لا يوجد تأثير للخبرة من وجهة نظر مديري المدارس في تطبيق الأنموذج الأخلاقي.

جدول (16)

تأثير الخبرة من وجهة نظر المديرين في تقييم تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية

المجال	أقل من 5 سنوات	5–أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	مستوى الدلالة

الكفاية العلمية	4.06	3.68	3.93	0.054
تنمية المهارات العلمية لدى الطالب	3.83	3.57	3.79	0.168
العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب	3.84	3.70	3.89	0.241
الأمانة والموثوقية	3.91	3.68	3.94	0.066
احترام الزملاء	3.91	3.70	3.94	0.153
التقدم العلمي والموضوعي للطالب	3.84	3.72	3.90	0.290
احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية	3.88	3.83	3.97	0.487

2.4 مناقشة النتائج

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تطبيق أنموذج أخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، حيث اعتمدت الدراسة أسلوب المسح الشامل لجميع المدارس، وكانت وحدة المعاينة في المدارس المديرين ومساعديهم، ويتضح من النتائج أن الإناث في عينة الدراسة شكلت ثلثي العينة مما يشير إلى عدد أكبر لمدارس الإناث عن مدارس الذكور في المحافظة، وأظهرت النتائج أن أكثر من ثلثي العينة هم ممن يحملون شهادة الدبلوم العالي أو الدراسات العليا، وهذا يشير إلى توفر المؤهل العلمي المناسب لأكثر من ثلثي العينة لشغل منصب مدير مدرسة أو مساعد مدير مدرسة، وكذلك بينت النتائج أن 91% من العينة هم ممن لديهم خبرة تزيد عن 5 سنوات وهذا ينطبق من شروط ملء شواغر مدير المدرسة أو مساعد المدير. على الرغم من مطابقة معظم أفراد العينة لشروط موقع المدير أو مساعد المدير، إلا أن هناك نسبة من العينة ممن لا تنطبق عليهم الشروط وفق تعليمات وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2014). وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بني خالد، 2002) الذي بين فيها أن المعايير لاختيار مديري المدارس ليست كافية مما ينعكس سلباً على إدارة العملية التعليمية داخل المدرسة. وقد أظهرت دراسة (ثلجي، 2007) أن معايير اختيار مدير المدرسة يجب أن تتضمن مجموعة إضافية من الشروط مثل السمات الشخصية، والقدرات القيادية لدى الشخص وذلك من أجل التمتع بالقدرة على الإدارة وحل المشاكل.

أظهرت النتائج في مجال الكفايات العلمية تناقضات من قبل مديري المدارس ومساعديهم، حيث جاء ترتيب توفير المناخ المناسب لتطوير الكفايات العلمية وتوفير وسائل تحسينها في المرتبتين الأخيرتين، بينما جاء الحرص على تحسين الكفايات العلمية لدى المعلم والطالب في المراتب الأولى، ويظهر التناقض في أن تحسين الكفايات العلمية يعتمد أساساً على توفير المناخ والوسائل المناسبة لذلك، وليس العكس، ومن هنا فإن النتائج تظهر أن هناك قصور من قبل الإدارة في توفير المناخ والوسائل اللازمة لتحسين الكفايات العلمية لدى الطالب والمعلم على حد سواء. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو الوفا، 1993).

وفي مجال تنمية المهارات العلمية لدى الطالب، فقد بينت النتائج أن الإدارة تحرص على توفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية، بالمقابل وفي مجال تحسين الكفايات العلمية بينت الإدارة أن أولوية توفير المناخ المناسب من آخر الأولويات، الأمر الذي يوضح أن الإدارة المدرسية لا تمتلك أي تصور واضح لممارسة تطوير الكفايات العلمية أو تطوير المهارات العلمية للطالب أو المعلم في المدرسة، ويتأكد ذلك من تراجع قيام مديري المدارس ومساعديهم على رصد جوانب الضعف لدى الطالب لمحاولة معالجتها، الأمر الذي يشير إلى أن عملية تطوير المهارات العلمية تتم بشكل عشوائي غير مدروس ولا يستند إلى أهداف واضحة تظهر على المدى المتوسط والبعيد. وهذا يتنافى مع الشروط التي يجب أن تتوفر في القائد التربوي المتضمنة الكفايات المعرفية التي تستند إلى معرفة القائد التربوي بفلسفة التربية والتعليم، وأصول التخطيط لعمله وآلية التنفيذ وكيفية تطبيق نظريات التعلم والتعليم المناسبة، كذلك معرفة الإدارة بأساليب المتابعة والتقويم وتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، 2001).

أوضحت النتائج أن إدارة المدرسة من خلال مدير المدرسة أو مساعده تعمل على ممارسة نشاطات مدرسية تسهم في تنمية المهارات العلمية للطالب، وفيما يبدو أن هذه النشاطات لا تأتي من خلال خطة واضحة تمتلكها إدارة المدرسة وتؤدي إلى الوصول إلى أهداف واضحة ومنشودة من خلال هذه الأنشطة، كذلك بينت النتائج أن هناك ضعفا في مجال قيام إدارة المدرسة لرصد جوانب الضعف لدى المعلم، وهذا

يؤكد عدم امتلاك الإدارة المدرسية لخطط واضحة لتطوير العملية التعليمية في المدرسة، ويؤكد في الوقت ذاته أن إدارة النشاطات تتم بطريقة عشوائية غير مدروسة.

أوضحت النتائج في مجال تنمية المهارات العلمية، عدم وجود خطط واضحة لدى إدارات المدارس الثانوية لخلق تواصل بين المعلم والطالب، الأمر الذي يجعل عملية نقل المعرفة تتم بطريقة عشوائية غير منظمة ضمن سياسة إدارية واضحة داخل المدرسة، ويتأكد ذلك من تراجع تأكيد امتلاك المدرسة لبرامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب، وهذا يخلق عشوائية في تعامل الإدارة مع المعلم والطالب، ويقلل من اهتمام المعلم والطالب في تنفيذ النشاطات التي من شأنها تحسين المهارات العلمية كون هذه النشاطات تعتمد على الاجتهادات الآنية وليست معلنة وفق جدول زمني لكل من المعلم والطالب، وأكد (عبيدات، 1981) على ضرورة امتلاك الإدارة أو المشرف التربوي القدرات الفنية التي تمكنه من الحكم على سير العملية التعليمية في مسارها السليم، وهذا ما لا يمارسه مديري المدارس. كذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة (اليافعي، 2002) والتي بين فيها أن السياسات التربوية يجب أن تعتمد على خطط واضحة ومكتوبة، وتركز على النوع والكيف وليس على الكم.

وفي مجال العلاقات الثنائية مع المعلم والطالب، أظهرت النتائج ضعف الإدارة في امتلاك منهج علمي تربوي للتعامل مع كل من المعلم والطالب، وهذا يؤدي إلى الإقلال من اللقاءات التي تعقدها الإدارة مع كلاً من المعلم والطالب، ويعود السبب وراء ذلك، إلى أن الإدارة لا تمتلك أهدافا واضحة محددة مسبقاً وخطط محددة مسبقاً لترتيب اللقاءات مع كلاً من المعلمين والطلبة. ومن هنا فإن اعتبار الإدارة المعلم والطالب شريكين في العملية التعليمية يأتي بطريقة صورية وليس شراكة حقيقية مبنية على أسس تربوية واضحة، وقد يكون السبب وراء ذلك عدم امتلاك الإدارة المدرسية بناء خطط واضحة تستند لإشراك المعلم والطالب في تحسين العملية التعليمية داخل المدرسة واقتصار هذا الدور على الدور التقليدي.

أظهرت النتائج في مجال الأمانة والموثوقية تطبيقا أوسع من المجالات السابقة والسبب وراء ذلك أن ممارسة هذا السلوك من الإدارة لا يتطلب وجود خطط أو تنسيق مسبق لعملية التنفيذ، إذ أن الإدارة في المدارس عينة الدراسة أظهرت ثقة عالية بكل

من المعلم والطالب، وكذلك أظهرت أن هناك تواصلا بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية، وأن هناك تفاعلا بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية، ولكن بالمقابل جاءت ثقة الإدارة في الطالب بشكل مستمر من آخر الأمور التي يتم تطبيقها في المدرسة وهذا يخلق تناقضا في تعاملات الإدارة مع الطالب.

أما في مجال احترام الزملاء، فقد بينت النتائج أن الإدارة تسعى للتعامل باحترام مع كل من المعلم والطالب، حيث إن الإدارة ومن خلال الممارسات اليومية تسعى إلى استخدام منهج تربوي يعتمد على الاحترام المتبادل لكل من المعلم والطالب، وتظهر النتائج تراجع العبارات التي تدل على ضرورة وجود خطط أو آليات يجب وضعها من قبل الإدارة المدرسية تكون أساساً يحكم التعامل داخل المدرسة، وهذا يشير إلى المنهج اليومي في التعامل دون وجود آليات واضحة أوضع أهداف لهذا التعامل، وتحديد قنوات اتصال للتواصل مع كل من الطالب والمعلم على حد سواء. وهذا يشير إلى قصور في الإدارة التربوية المدرسية التي تفتقر إلى أسس ووسائل واضحة للتواصل مع المعلمين والطلبة، وإمكانية التواصل العلمي التربوي مع المعلم والطالب، واقتصار الإدارة على مفهوم التواصل الذي يعكس التواصل في الحياة اليومية الروتينية وليس التواصل التربوي الذي يستند إلى تعزيز القدرات العلمية والكفايات ونشر المعرفة بين كل من المعلم والطالب على حد سواء.

يظهر من النتائج في المجال متابعة التقدم العلمي والموضوعي للطالب أن الإدارة المدرسية تهتم بشكل مستمر لمتابعة التقدم العلمي للمعلم والطالب، ولكن يتراجع دور الإدارة في المرحلة التي تتطلب منها وضع خطط تستند إلى منهجية علمية واضحة مستندة إلى دراسة موضوعية حول وضع المعلم والطالب على حد سواء، وهذا يشير إلى وجود نقص لدى الإدارات المدرسية حول امتلاك الخبرة وأدوات القياس والتقييم للحصول على التغذية الراجعة، ووضع الخطط المناسبة من أجل معالجة الخلل أينما وجد، ومن هنا فإن الدور الإداري يقتصر على الممارسات الروتينية بعيداً عن التوجيه التربوي المدروس، المعتمد على خطط مسبقة لقيادة عملية التحسين العلمي للمعلم والطالب في المدرسة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الملحم، 1999) التي بينت أن هناك نقصا في مجال العمل الجماعي في العملية التعليمية، كذلك بينت الدراسة

نقصا في مجال إعداد المعلم تربويا. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (نور الدين، 2008) والتي بين فيها ضرورة وجود التخطيط الاستراتيجي لدى القيادات التربوية ومنهم مديري المدارس بهدف امتلاك القدرة على تحقيق الأهداف التربوية.

أظهرت النتائج ارتفاع تطبيق واحترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية، وقد يعود السبب وراء ذلك إلى أن المدرسة هي جزء من المنظومة الاجتماعية، وكي تكون المدرسة مقبولة في المجتمع لا بد لإدارتها من احترام القوانين والتقاليد الاجتماعية المعمول بها في المجتمع. ويعتبر هذا الجانب سلوكيا تربويا لا يتطلب تخطيطا مسبقا من قبل الإدارة المدرسية.

لم تظهر النتائج أي تأثير للخصائص الديمغرافية للمديرين ومساعديهم (الخبرة، والنوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي) على انعكاس تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (اللوزي، 1998) فيما يخص تأثير متغير النوع الاجتماعي، بينما تتفق معها بالنسبة للمتغيرات الأخرى المتمثلة في الخبرة والمؤهل العلمي. كذلك تختلف هذه النتائج مع دراسة (محمد، 2002) التي بينت أن للجنس تأثيرا في مجال السلوك الأخلاقي وتأثير بالنسبة للعمر في مجال تطبيق السلوك الأخلاقي في العمل.

3.4 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة فيمكن التوصية بما يأتي من أجل تعميق تطبيق الأنموذج الأخلاقي في المدارس الثانوية، وتشمل على:

1. جاء تطبيق مجالات الأنموذج الأخلاقي بدرجة متقاربة لم تصل إلى حد التطبيق الكامل، ومن هنا يوصي الباحث بضرورة تطبيق الأنموذج الأخلاقي بين العاملين في مجال الإدارة التربوية.
2. أظهرت النتائج أن هناك تطبيق أقل لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب قياساً بالمجالات الأخرى، ومن هنا يوصي الباحث بضرورة تبني نماذج لتنمية مهارات الطلبة في المدرسة.

3. جاء تقييم التقدم العلمي والموضوعي للطالب من أدنى ثلاث مجالات ومن هنا يوصي الباحث بضرورة قيام مدير المدرسة بتبني نموذجاً لتحسين التقدم العلمي وتحسين أداء الطلبة.
4. بينت النتائج عدم امتلاك الإدارة المدرسية لاستراتيجية واضحة لتشجيع المواهب العلمية في المدرسة، ومن هنا يوصي الباحث بضرورة أن تقوم المدرسة بتطبيق استراتيجيات متكاملة بهدف تنمية المهارات العلمية لدى الطلبة.
5. أظهرت النتائج عدم امتلاك الإدارة المدرسية لمنهجيات اتصال مستمرة وواضحة مع كل من المعلم والطالب، ومن هنا يوصي الباحث بضرورة قيام إدارة المدرسة ببناء هيكل للاتصال بكل من المعلم والطالب واضح الأهداف ومستمر زمنياً.
6. أظهرت النتائج تراجع في تقييم العلاقات الثنائية بالمعلم والطالب قياساً بالمجالات الأخرى ومن هنا يوصي الباحث بضرورة إشراك الإدارة العاملين والطلبة في اتخاذ القرارات والقيادة التربوية بهدف تحسين العلاقات وزيادة التواصل.
7. بينت النتائج قيام الإدارة باحترام الزملاء والطلبة، ولكن لم تمتلك الإدارة منهجية لاستغلال هذا الاحترام في تنمية العملية التعليمية في المدرسة.

المراجع

أ- المراجع باللغة العربية

القرآن الكريم

آبادي، مجد الدين، (2005). **القاموس المحيط**، ج3، دار صادر، بيروت.

ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، (2010). **لسان العرب**، مجلد 14، دار صادر، بيروت.

أبو الوفا، جمال، (1993). **دور الإدارة التعليمية في تحقيق السياسة التعليمية**، دراسة علمية مقدمة للمؤتمر الثاني عشر لرابطة التربية الحديثة بعنوان "السياسات التعليمية في الوطن العربي"، كلية التربية، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، المنصورة.

أبو ختلة، ريم (2011). **درجة استخدام مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للتخطيط الاستراتيجي في مواجهة الهدر التربوي في مدارسهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.

أبو كريم، أحمد (2013). استخدام أنموذج كوفمان في تحليل واقع المدرسة في التخطيط الإستراتيجي للحصول على الاعتماد المدرسي، **رسالة التربية وعلم النفس.**

إدريس، ثابت عبد الرحمن (2005). **إدارة الأعمال-نظريات ونماذج تطبيقية،** الاسكندرية: الدار الجامعية.

الأفندي، محمد حامد (1981). **الإشراف التربوي،** الطبعة الثالثة، القاهرة – مصر.

آل سعود، عبدالعزيز (2012). أهمية التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية لبعض منظمات القطاع العام. **دار المنهل،** السعودية.

إمام، عبدالفتاح إمام (2001). **الأخلاق والسياسة- دراسة في فلسفة الحكم.** القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

بدران, يونس (2009) **التجربة السورية في تدريس التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي,** ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة الدراسية العربية في تطوير منهاج التربية التكنولوجية التي عقدت في جامعة القدس المفتوحة, مكتب عمان بالتعاون مع الاتحاد العربي للتعليم التقني.

بدران، أمية فارس وحوسة، هيفاء راسم (2000). **دراسات في قوانين المهنة.** عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

بني خالد, علي عبد الله، (2002) **المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين,** رسالة ماجستير جامعة اليرموك, إربد, الأردن.

ثلجي, رويل نور, (2007). **تطوير معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء الواقع وتجارب الدول المتقدمة،** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

جواد، شوقي ناجي (2000). **إدارة الأعمال- منظور كلي.** عمان: دار الحامد.

الحبيب، فهد إبراهيم (1996) **التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي،** مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

الحضرمي، نوف، (2012). دور التخطيط الاستراتيجي في رفع كفاءة الإنتاجية للعاملين بإدارة التخطيط المدرسي من وجهة نظر مديري التخطيط المدرسي في المملكة العربية السعودية، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، العدد الرابع والعشرون، الجزء الأول، ص.ص. 195-221.

الحفني، عبد المنعم (2000). **المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة**. القاهرة: مكتبة مدبولي.

حمدان، محمد زياد (1992) **الإشراف في التربية المعاصرة، مفاهيم وأساليب وتطبيقات،** دار التربية الحديثة، عمان، الأردن.

حمزه، عمر يوسف (2000). **أصول الأخلاق في القرآن الكريم**. عمان: دار الخليج للنشر.

الحوراني، غالب، (2005). **تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

الخنيفر، أمل (2012)، واقع استخدام المشرفات التربويات لكفايات التخطيط في مجالات الخطة الإشرافية بمدينة الرياض، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس،** العدد الثاني والعشرين، السعودية.

روس، ج. (2001). **الفكر الأخلاقي المعاصر**. ترجمة العوا، عادل. بيروت: عويدات للنشر والتأليف.

السعود، راتب (2007) **الإشراف التربوي، مفهوم، نظرياته، أساليبه،** طارق للخدمات المكتبية، عمان– الأردن.

سمعان، وهيب، ومرسي، محمد (1984) **الإدارة المدرسية الحديثة**، القاهرة، عالم الكتب.

سمنودي، صباح (2010). التخطيط الإداري التربوي في المجال التعليمي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، المجلد الرابع، العدد الثالث، ص53-71.

الشمري، هدى علي والساموك، سعدون محمود (2006). **النظام الأخلاقي والتربية الإسلامية**، عمان: دار وائل للنشر.

الطويل, هاني عبد الرحمن (2001) **الإدارة التربوية والسلوك المنطقي**، دار وائل للنشر, عمان, الأردن.

العامري، صالح مهدي محسن و الغالبي، طاهر محسن منصور (2007). **الإدارة والأعمال**. عمان: دار وائل للنشر.

عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود (1985). **أخلاقيات المهنة**، عمان: حقوق النشر محفوظة للمؤلفين.

عبد الرحمن، طه (2005). **سؤال الأخلاق- مساهمة في النقد الأخلاقي للحداثة الغربية**. الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.

عبيدات، ذوقان (1981) **تطوير برنامج للإشراف التربوي في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

عرفة، أحمد، وشلبي، سمية (2000). **الإدارة وتحديات العولمة:** مدخل دحر الفراغ الإداري، ط4. القاهرة، مصر.

العمايرة، محمد حسن (2005)، **أصول التربية التاريخية والاجتماعية والنفسية والفلسفية**، دار المسيرة، عمان.

العوض، سلطي محمد قاسم (1996) **الكفايات اللازمة للمشرف التربوي ومدى ممارستها من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

الغالبي، طاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي حسن (2008). **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال . الأعمال والمجتمع**، عمان: دار وائل للنشر.

فيفر, ايزابيل ودنلاب, جبن ترجمة د. محمد عيد ديراني (1993) **الإشراف التربوي على المعلمين** (منشورات الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي).

اللوزي، موسى (1998). **تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن.** عمان: إثراء للنشر والتوزيع.

المحسين، معن، والكيلاني، أنمار (2010)، مشروع مقترح لتطوير نظام التخطيط التربوي لمرحلة التعليم الأساسي في الأردن، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، مجلد 6، عدد 1،.ص. 1–26.

محمد، علي حسين (2002). دراسة لبعض العوامل المحددة لمواقف العاملين تجاه أخلاقيات العمل في منظمات العمل الكويتية، **المجلة العربية للعلوم الإدارية**، مجلد 9، العدد 3، ص 335–355.

المصري، محمد عبد الغني (2002). **أخلاقيات المهنة.** عمان: مكتبة الرسالة الحديثة.

المصوري (1992). دراسة تحليلية للأسس التي يقوم عليها النظام التعليمي السعودي كما وردت في سياسة التعليم، **مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد 40**،. ص. 1–32.

الملحم، محمد (1999). مستجدات العصر ومتغيراته في ضوء السياسة التعليمية للمملكة وخططها التنموية ، **مجلة الفيصل** ، العدد 269.

نجم، عبود نجم (2006). **أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال.** عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.

نور الدين، مازن (2008)، **دور التخطيط الاستراتيجي في زيادة فاعلية الإدارة المدرسية في محافظة غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية– غزة، فلسطين.

هل، ش. وجونز، ج. (2001). **الإدارة الاستراتيجية.** ترجمة رفاعي، محمد رفاعي وعبدالمتعال، محمد سيد أحمد، الرياض: دار المريخ.

وادي، عبد الحكيم احمد، (1988) **المعايير المقترحة لاختيار المشرف التربوي في فلسطين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم، 2014، **نظام التعليم في الأردن**، عمان، الأردن.

ياغي، محمد عبدالفتاح (2001). **الأخلاقيات في الإدارة.** القاهرة :اليقظة للنشر والتوزيع.

اليافعي، سلامة (2002). **تطور السياسات التربوية في التعليم العام في سلطنة عمان،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

يونس، نزيه (2009). **توظيف التخطيط الاستراتيجي في تطوير الإشراف التربوي في محافظات غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية– غزة، فلسطين.

كريب، إيان، (1999). النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين، دار عالم المعرفة، الكويت.

أرسطوطاليس، (1979). الأخلاق. ترجمة إسحق بن حنين. الكويت، وكالة المطبوعات.

الديحاني، بندر عويد حمدان (2008). مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في المصارف التجارية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، **رسالة ماجستير غير منشورة،** جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان . الأردن.

أبو نمر، عاطف سالم، (2008). "**مواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ومدى تمثلها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر طلبتهم**" (رسالة ماجستير) الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.

أبو طبيخ، هشام، "**مدى التزام مديري المدارس الاساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين**" (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.

كحلوت، جيهان. (2007). "**المقومات الشخصية والمهنية للمعلم في ضوء اراء بعض المربين المسلمين ومدى تمثلها لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر طلبتهم**" (رسالة ماجستير) الجامعة الإسلامية، غزة.

حنون، تغريد. (2006). "**مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة**"، (رسالة ماجستير) جامعة الأزهر، غزة.

هوسبرس، ج. (2002). **السلوك الانساني- مقدمة في مشكلات علم الأخلاق.** ترجمة محمد، علي عبدالمعطي، الاسكندرية: منشأة المعارف، جلال حزي وشركاه.

برهوم، مالا مطيع (2002). الأخلاق واشكاليتا الديموقراطية والعدالة الاجتماعية في الفكر العربي المعاصر، **اطروحة دكتوراة غير منشورة.** جامعة دمشق: دمشق، الجمهورية العربية السورية.

الفهداوي، فهمي خليفة والقطاونة، نشأت احمد (2004). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي – دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الاردنية، **المجلة العربية للادارة**، مجلد 24، عدد 2.

عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود (1985). أخلاقيات المهنة، عمان: حقوق النشر محفوظة للمؤلفين.

ب. المراجع الأجنبية

Boatright, J. R. (2003). **Ethics And The Conduct of Business**. New Jersey: Upper Saddle River.

Carrasco, Inmaculada. (2006). **Ethics And Banking: International Advances In Economic Research,** 12

Childress (2001). **Republican lessons: Education and the making of modern Turkey**

Crowley (2004). **Reconciling Educational Excellence with Organizational Efficiency: Administrative Leadership to Advance High-Quality Teaching and Learning in Higher Education.**

DeLandsheere, C. (1987). **Vision for Teacher Educators**. Rowman & Littlefield Publishing Group, USA.

Desjardins, J. (2006). **An Introduction to Business Ethics.** New York: McGraw-Hill.

Fisher, C. & Lovell, A. (2003)**. Business Ethics and Value.**

Fri, D. J. (2005). **Business Ethics- A Global and Management Perspective,** Mc-Graw-Hill.

Gadeken, O. C. (2005). **Ethics In Program Management, krk:** Defense AT & L.

Grisaffe,D.B.&Jaramillo.F.(2007).Toward Higher Levels Of Ethics:Preliminary Evidence Of Positive Outcomes.Journal Of Personal Selling&Sales Management,Vol,XXVI,No,4,355-371.

Hill, C. W. L and Jones, G. R. **(2002). Strategic Management, New York: Houghton Mifflin, p67.**

Hines (2008). **Educational Planning: Its relevance to the marketability of graduates of secondary level educational institutions**

Hosmer, Larue. T. (2006).**The Ethics Of Management.** New York: McGraw-Hill**.**

John and Sherhorn, 2001. **An analysis of supervisory tasks performed in elementary schools.**

Jones, G. R. (2001). **Organizational Theory.** USA: Prentice Hall.

Jones, G. R., George, J. M & Hill, C. W. (2000). **Contemporary Management,** USA: McGraw-Hill.

Keating, M., Martin, G. S., Resick, C. J. and Dickson, M. W. (2007). A Comparative Study of the Endorsement of Ethical Leadership in Ireland and the United States. **The Irish Journal Of Management,** 5-30.

Keiser, K. **(**2009). "Elementary School Ethical Climate". **The School Community Journal,** Vol 19, 45-58.

Krientner, R. (2002). **Organizational Behavior**. London: McGraw-Hill**.**

Lander, J. A. & Gbadegesin S. (1984). **Ethics, Higher Education & Social Responsibility.**

Louis, Y. & Mac Gregor, S. (2004): Enhancing Project-based learning Through Online Between-Group Collaboration. **Educational Research and Evaluation**, 10(4-6), 419- 440.

Sergiovani, T. J. & Starrat, R. J. (1998). **Supervision: Human perspective.** New York: McGraw - Hill co.

Shaw, W. H. (2008). **Business Ethics,** USA: Thomson Wadsworth

Weiss, J. W. (2006). **Business ethics,** USA: Thomson.

Zehng, l, Hui, S. "Survey of Professional Ethics of Teachers in Institutions of Higher Education". **Chinese Education and Society**, 2005, Vol. 38, pp.88-99

ملحق (أ)
الاستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الدكتور المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "مدى انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم"، أرجو منكم التكرم بقراءتها وإبداء الملاحظات عليها بهدف إثراء أداة الدراسة، وإثراء نتائجها، مقدراً لكم هذا الجهد، وجزاكم الله عني كل خير.

الباحث

قاسم اليماني

اسم الدكتور:

الرتبة الأكاديمية:

التخصص:

الجامعة:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بجمع البيانات الديمغرافية للدراسة، لذا يرجى اختيار الحالة التي تناسب من خلال وضع إشارة (✓) قبل الإجابة

س1: النوع الاجتماعي

□ ذكر □ أنثى

س3: المؤهل العلمي

□ بكالوريوس أو دبلوم

□ ماجستير فأعلى

س5: الخبرة في مجال التعليم

□ أقل من 5 سنوات □ 5–أقل من 10 سنوات

□ 11 سنة فأكثر

الجزء الثاني: يتعلق هذا الجزء بجمع معلومات حول مدى انعكاس تطبيق أنموذج أخلاقي في المدارس الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس ويستخدم فيه الباحث مقياس ليكرت الخماسي، يرجى اختبار مستوى التطبيق بوضع إشارة (✓) أمام كل عبارة.

الرقم	العبارة	درجة ملاءمتها		ملاحظات
		ملائمة	**غير ملائمة**	
	مجال الكفاية العلمية			
	يحرص المدير على تحسين الكفايات العلمية لدى المعلم			
	يحرص المدير على تحسين الكفايات العلمية لدى الطالب			
	يوفر المدير المناخ المناسب لتحسين الكفايات العلمية			
	تساهم الإدارة في توفير وسائل تحسين الكفايات العلمية			
	تسعى الإدارة لتحسين الكفايات العلمية لديها			
	مجال تنمية المهارات العلمية لدى الطالب			
	تسعى الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية			
	تسهم الإدارة في تنظيم النشاطات المدرسية التي تسهم في تنمية المهارات العلمية			
	تقوم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى المعلم			
	تقوم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى الطالب			
	تمتلك الإدارة برامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب			

	تمتلك الإدارة برامج واضحة لنقل المعرفة بين الطلبة والمعلمين			
	مجال العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب			
	تعتبر الإدارة شريكاً للمعلم والطالب في العملية التعليمية			
	تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع المعلم والطالب			
	تستفيد الإدارة من نصائح المعلمين والطلبة لتحسين أساليب التعامل معهم			
	تلتقي إدارة المدرسة باستمرار بالمعلم والطالب لمناقشة آليات التعامل معهم			
	تعي الإدارة أن العلاقة مع المعلم والطالب تعتبر أساساً لنجاح العلمية التعليمية			
	مجال الأمانة والموثوقية			
	تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع المعلم والطالب			
	تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع المعلم والطالب			
	تجيب الإدارة على استفسارات المعلم والطالب بكل أمانة			
	تتعامل الإدارة بثقة مع المعلم في القضايا العلمية والتربوية			
	تثق الإدارة بالطالب وتنمي هذه الثقة على الدوام			
	مجال احترام الزملاء			
	تسعى الإدارة إلى تقدير المعلمين دون تمييز			
	تمتلك الإدارة أساليب للتعامل مع المعلم والطالب تحقق الاحترام المتبادل			
	تمتلك الإدارة درجة ثقة كافية لتعزيز الاحترام المتبادل مع المعلم والطالب			

	تزرع الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين			
	تزرع الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة من جهة أخرى			
	تسهم الإدارة في وضع أساس للاحترام المتبادل في التعامل داخل المدرسة			
	مجال التقدم العلمي والموضوعي للطالب			
	تتابع الإدارة الوضع العلمي للطالب وذلك بهدف تحسين مستوى التقدم العلمي للطالب			
	تنظم الإدارة اختبارات تقيس المستوى العلمي للطالب بشكل مستمر			
	تعالج الإدارة جوانب الضعف لدى المعلم لتحسين المستوى العلمي للطالب			
	تقدم الإدارة الإرشاد المناسب للمعلم بهدف تحسين المستوى العلمي للطالب			
	تطلع الإدارة على الأساليب الحديثة لتحسين المستوى العلمي للطالب			
	مجال احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية			
	تطبق الإدارة القوانين والتعليمات دون تحيز على أعضاء الهيئة التدريسية			
	تعمل الإدارة على الحفاظ على التقاليد الاجتماعية داخل المدرسة			
	تطلع إدارة المدرسة على التعليمات الجديدة وتطبقها بشكل متوازن داخل المدرسة			
	توائم الإدارة بين القوانين والهدف من العملية التعليمية			
	تمتلك الإدارة تعليمات داخلية تنظم العملية التعليمية في المدرسة			

الملحق (ب)
الاستبانة بالصورة النهائية

الاستبانة

أخي المدير /أختي المديرة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان :"مدى انعكاس تطبيق أنموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم"، للحصول على درجة الماجستير في (الإدارة التربوية/جامعة مؤتة، لذا أرجو تعاونكم للحصول على المعلومات اللازمة التي تمكن الباحث من الوصول إلى أهداف الدراسة، علماً بأن أية معلومات ستدلون بها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، شاكراً لكم حسن تعاونكم.

واقبلوا فائق الاحترام

الباحث

قاسم علي قاسم

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بجمع البيانات الديمغرافية للدراسة، لذا يرجى اختيار الحالة التي تناسب من خلال وضع إشارة (✓) قبل الإجابة

س1: النوع الاجتماعي

□ ذكر □ أنثى

س2: المؤهل العلمي

□ بكالوريوس □ دبلوم عالي

□ دراسات عليا

س3: الخبرة في مجال التعليم

□ أقل من 5 سنوات □ 5–أقل من 10 سنوات

□ 10 سنوات فأكثر

الجزء الثاني: يتعلق هذا الجزء بجمع معلومات حول مدىانعكاس تطبيق أنموذج أخلاقي في المدارس الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس، يرجى اختيار مستوى التطبيق بوضع إشارة (✓) أمام كل عبارة.

الرقم	الفقرة	كبير جداً	كبير	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
أولاً: الكفاية العلمية						
1	تحرص الإدارة على تشجيع وتحسين الكفايات العلمية لدى المعلم					
2	تحرص الإدارة على تحسين الكفايات العلمية لدى الطالب					
3	يوفر المدير المناخ المناسب لتحسين الكفايات العلمية					
4	تسهم الإدارة في توفير وسائل تحسين الكفايات العلمية					
5	تسعى الإدارة لتحسين الكفايات العلمية لديها					
ثانياً: تنمية المهارات العلمية لدى الطالب						
6	تسعى الإدارة لتوفير البنية التحتية لتنمية المهارات العلمية					
7	تسهم الإدارة في تنظيم النشاطات المدرسية التي تسهم في تنمية المهارات العلمية					
8	تهتم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية لمعالجتها لدى المعلم					
9	تهتم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى المعلم					
10	تقوم الإدارة برصد جوانب الضعف العلمية					

الرقم	الفقرة	كبير جداً	كبير	متو سطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
	لمعالجتها لدى الطالب					
11	تقوم الإدارة برصد جوانب القوة وتعزيزها لدى الطالب					
12	تمتلك الإدارة برامج سنوية لتنمية المهارات العلمية لدى الطالب					
13	تمتلك الإدارة برامج واضحة لنقل المعرفة بين الطلبة والمعلمين					
ثالثاً: العلاقات الثنائية بين المعلم والطالب						
14	تعتبر الإدارة شريكاً للمعلم والطالب في العملية التعلمية					
15	تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الهيئة التعليمية والإدارية					
16	تمتلك الإدارة منهجا علميا تربويا للتعامل مع الهيئة الطالب					
17	تستفيد الإدارة من نصائح المعلمين والطلبة لتحسين أساليب التعامل معهم					
18	تلتقي إدارة المدرسة باستمرار مع المعلم والطالب لمناقشة آليات التعامل معهم					
19	تعي الإدارة أن العلاقة مع المعلم والطالب تعد أساساً لنجاح العملية التعلمية					
رابعاً: الأمانة والموثوقية						
20	تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الهيئة التعليمية والإدارية					
21	تلتزم الإدارة بالصدق في تعاملها مع الطالب					

الرقم	الفقرة	كبير جداً	كبير	متو سطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
22	تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الهيئة التعليمية والإدارية					
23	تحرص الإدارة على بناء جسور الثقة مع الطالب					
24	تجيب الإدارة على استفسارات المعلم بكل أمانة					
25	تجيب الإدارة على استفسارات الطالب وفق التشريعات المعمول بها					
26	تتعامل الإدارة بثقة مع المعلم في القضايا العلمية والتربوية					
27	تثق الإدارة بالطالب وتنمي هذه الثقة على الدوام					
خامساً: احترام الزملاء						
28	تسعى الإدارة إلى تقدير المعلمين بموضوعية					
29	توظف الإدارة المدرسية أساليب الاتصال والتواصل مع المعلمين					
30	توفر الإدارة المدرسية أساليب اتصال وتواصل مع الطلبة					
31	تمتلك الإدارة درجة ثقة كافية لتعزيز الاحترام المتبادل مع المعلم والطالب					
32	**تنمي الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين**					
33	تعزز الإدارة قيم الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة					

الرقم	الفقرة	كبير جداً	كبير	متو سطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
34	تسهم الإدارة في وضع أساس للإحترام المتبادل في التعامل داخل المدرسة					
سادساً: التقدم العلمي والموضوعي للطالب						
35	تتابع الإدارة الوضع العلمي للطالب					
36	تنظم الإدارة الاختبارات بشكل مستمر					
37	تعالج الإدارة جوانب الضعف لدى المعلم					
38	تقدم الإدارة الإرشاد المناسب للمعلم					
39	تتابع الإدارة الأساليب الحديثة لتحسين المستوى العلمي للطالب					
سابعاً: احترام القانون والأعراف والتقاليد الاجتماعية						
40	تطبق الإدارة نظام الخدمة المدنية بموضوعية على الهيئتين الإدارية والتدريسية					
41	تعمل الإدارة على الحفاظ على الأعراف الاجتماعية داخل المدرسة					
42	تطلع إدارة المدرسة على التعليمات الجديدة وتطبقها بشكل متوازن داخل المدرسة					
43	توازن الإدارة بين القوانين والهدف من العملية التعلمية					
44	تمتلك الإدارة تعليمات داخلية تنظم العملية التعلمية في المدرسة					

ملحق (ج)
كتاب تسهيل المهمة

MU'TAH UNIVERSITY
President Office

جامعة مؤتة
مكتب الرئيس

Ref. :
Date :

الرقم : ٢٠٠٨/ ٥٧٤٢
التاريخ : ١٤ / محرم/١٤٣٧هـ
الموافق : ٢٧ /١٠/ ٢٠١٥م

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة البلقاء المحترم

تحية طيبة، وبعد:

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم؛ لتسهيل مهمة الطالب قاسم علي قاسم سعيد، والذي يدرس في جامعة مؤتة ببرنامج ماجستير الإدارة التربوية، في توزيع استبانة دراسته الموسومة بـ: "**مدى انعكاس تطبيق النموذج للتعامل الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم**"، على المعنيين لديكم؛ لغايات الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإعداد هذه الدراسة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية
وشؤون الطلبة والمجتمع

أ.د. عبد الحميد إبراهيم المجالي

نسخة/ عميد كلية الدراسات العليا

مؤتة – الكرك – الأردن – هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٣٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+

ملحق (د)

قائمة السادة المحكمين

قائمة السادة المحكمين

الاسم	الرتبة	التخصص	اسم الجامعة أو المؤسسة
أ. د. هاني عبدالرحمن الطويل	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
أ. د.محمد أمين القضاة	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
د. فريال محمد أبو عواد	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
د. خالد السرحان	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
د. عبدالسلام فهد العوامرة	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
د. محمد التميمي	دكتور	إدارة تربوية	الوكالة الكندية لدعم التعليم في الأردن
د. جاسر رضوان العلوان	دكتور	إدارة تربوية	مدرسة الشونة الجنوبية
د. عبدالله محمد الخلايلة	دكتور	إدارة تربوية	مشرف تربوي/مديرية التربية والتعليم لواءالشونة الجنوبية
د. جهاد حاكم خليل	دكتور	إدارة تربوية	مشرف تربوي/مديرية التربية والتعليم لواءالشونة الجنوبية
د. علي الصلاحين	دكتور	إدارة تربوية	مشرف تربوي/مديرية التربية والتعليم لواءالشونة الجنوبية
د. عاكف جميل عمر	دكتور	إدارة تربوية	مشرف تربوي/مديرية التربية والتعليم لواءالشونة الجنوبية
د. عبدالناصر الراعي	دكتور	إدارة تربوية	مديرية التربية والتعليم لواءالشونة الجنوبية
د. جمال سعد الحناوي	دكتور	إدارة تربوية	مشرف تربوي/مديرية التربية والتعليم السلط
د. إيمان حسين العواملة	دكتورة	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية

المعلومات الشخصية

الاسم: قاسم علي قاسم سعيد

التخصص: ماجستير الإدارة التربوية

الكلية: العلوم التربوية

السنة: 2016

البريد الإلكتروني: qasimyamani@yahoo.com